

KSV1870

forum.ksv

DAS MEDIUM FÜR KREDITSCHUTZ UND UNTERNEHMENSERFOLG

AUSGABE 01/2024

Von Deepfake bis Phishing: Attacken aus dem Nichts



Ausblick: Worauf es 2024 für Unternehmen ankommt • **Bürokratie:** So halten es Unternehmen damit • **Personalnews** aus der KSV1870 Information GmbH

KSV1870 BonitätsLabel:

Vertrauen durch

Transparenz



Das BonitätsLabel ist ein **interaktiver Bonitätsnachweis** Ihres Unternehmens und sorgt

- ✓ für ein gutes Image
- ✓ für größeres Vertrauen
- ✓ für mehr Geschäftsabschlüsse.

Mit dem BonitätsLabel sehen Ihre Kunden sofort, dass Sie Ihnen vertrauen können.

Sichern Sie sich den Wettbewerbsvorsprung.
Jetzt bestellen unter ksv.at/bonitaetslabel.

KSV. IST IMMER FÜR SIE DA.

KSV1870

Editorial

Liebe Mitglieder,

Diskussionen rund um das EU-Lieferkettengesetz, die bevorstehende EU-NIS2-Richtlinie zur Stärkung der Cyberresilienz von Unternehmen oder die EU-Taxonomie – das Jahr 2024 hat einiges zu bieten. Und das ist bei weitem nicht alles. Denn zwischen Neusiedlersee und Bodensee sind die nach wie vor zahlreichen Baustellen rund um die milliarden schwere Signa-Pleite ebenso Thema wie das Superwahljahr 2024. Gerade Letzteres bietet viel Raum für Spekulationen darüber, was etwaige Ausgangsszenarien der kommenden Nationalratswahl für die heimische Wirtschaft bedeuten könnten. Und dann gibt es auch noch die EU-Wahl und die Wahl des US-Präsidenten im Spätherbst des heurigen Jahres. Sie sehen, es gibt für die Unternehmen nicht nur einiges zu tun, um für die Zukunft gerüstet zu sein, sondern das Jahr 2024 kann und wird wohl ein richtungsweisendes Jahr in vielerlei Hinsicht werden.

Eines wird sich für uns als KSV1870 bei all diesen Richtungsentscheidungen jedoch nicht ändern: Für uns bleibt es von zentraler Bedeutung, die heimischen Unternehmen im Bereich

des Gläubigerschutzes und Risikomanagements bestmöglich zu unterstützen. Was das heurige Jahr betrifft, geht es dabei ganz besonders um das Thema der betrieblichen Cybersicherheit. Dabei spielt der 17. Oktober 2024 nicht nur eine wesentliche Rolle, was die Zukunft Ihres Betriebes betrifft, sondern dieser Tag könnte zum Deadline Day für viele Betriebe werden – vor allem dann, wenn Ihr Unternehmen zur kritischen Infrastruktur zählt oder ein Geschäftspartner ebendieser ist. Ab diesem Zeitpunkt wird es notwendig sein, Maßnahmen nachzuweisen, die Unternehmen im Sinne ihrer Cyber- und IT-Sicherheit gesetzt haben. Ist das nicht der Fall, kann das richtig ins Geld gehen, weil dadurch auch potenzieller Umsatz verloren gehen würde. Für uns Grund genug, diesem Thema die erste Coverstory des Jahres zu widmen.

Bei all diesen Brennpunktthemen müssen sich die Unternehmen auch selbst regelmäßig die Frage stellen, ob interne Strukturen und Prozesse für gegenwärtige und zukünftige Aufgaben die richtigen sind oder ob es Anpassungen benötigt. Passend dazu widmen wir eine Story dieser Ausgabe auch dem Thema Reorganisation in Unternehmen.

Ich wünsche Ihnen ein erfolgreiches Jahr 2024 und würde mich freuen, Sie bei der einen oder anderen KSV1870 Veranstaltung persönlich begrüßen zu dürfen.

Ihr Hannes Frech



 **KSVBLOG**

IMPRESSUM: Medieninhaber: Kreditschutzverband von 1870, 1120 Wien, Wagenseilgasse 7; www.ksv.at;
Herausgeber: Ricardo-José Vybiral; Verlagsort: Wien; Chefredaktion: Markus Hinterberger; Redaktion:
Birgit Glanz, Sandra Kienesberger, Ava Novidi; Autoren dieser Ausgabe: Harald Klöckl, Markus Mittermüller,
Christina Mothwurf; Layout: Die Kreation Werbung+Design; Lektorat: Johannes Payer.
Hinweis: Aus Gründen der Lesbarkeit wird darauf verzichtet, geschlechtsspezifische Formulierungen zu verwenden. Soweit personenbezogene Bezeichnungen nur in männlicher Form angeführt sind, beziehen sie sich auf alle Geschlechter.



Inhalt

COVER

- 6 Von Deepfake bis Phishing: Attacken aus dem Nichts.** Cyberattacken gelten als großes Geschäftsrisiko, dennoch werden sie unterschätzt.
- 10 Interview.** Alexander Mitter warnt vor der steigenden Gefahr durch Cyberattacken und appelliert dabei an die Unternehmen, jetzt tätig zu werden – bevor es zu spät ist.

AKTUELL

- 12 Ausblick: Darauf kommt es 2024 an.** Der CEO der KSV1870 Holding AG analysiert acht Themen, auf die es heuer besonders ankommen wird.
- 15 33.000stes Mitglied an Bord.** Die Werzer's Hotelgruppe vertraut ab sofort auf die Services des KSV1870 in Sachen Risikomanagement.
- 16 Wie es Unternehmen mit der Bürokratie (aus)halten.** Verwaltung kostet Geld und ist vielen ein Dorn im Auge. Kaum begründbare Hürden sollten abgeschafft werden.
- 18 Time for Change: Zukunftsfit durch Reorganisation.** Unternehmen müssen sich Herausforderungen eines sich rasant wandelnden Marktumfeldes stellen.
- 20 Jobsharing: Kompetenz².** Job teilen, Kompetenz gewinnen? Moderne Sharing-Ansätze zeigen, dass das nicht nur funktionieren kann, sondern auch Sinn macht.
- 22 Insolvenzen in Österreich.** Wie haben sich Firmenpleiten und Privatkonkurse zuletzt entwickelt? Und wer ist davon besonders betroffen?

NEWS

- 24 KSV.INSIDE.** News vom führenden Gläubigerschutzverband Österreichs.
- 26 Bilderbuchpleiten: Der Fall Forstinger.** Anfangs ging es für das Unternehmen steil bergauf. Doch Expansionspläne führten zu finanziellen Engpässen.
- 28 „Unsicherheit ist ein schlechter Treiber für die Wirtschaft“:** Um das Risiko von Lieferantenausfällen zu minimieren, vertraut Wien Energie auf KSV1870 Expertise.

RECHTLICHE FRAGEN

- 30 Rechtsfragen aus der Beratungspraxis.** Ein Thema, das Österreichs Arbeitgeber beschäftigt, auf den Punkt gebracht: Nebenverdienst von Arbeitnehmern

STEUERTIPPS

- 32 Wichtige Neuigkeiten** und Änderungen im Steuerrecht speziell für Unternehmer.

GLÄUBIGERSCHUTZ

- 33 Aktuelles** aus Rechtsprechung und richterlicher Praxis.
- 34 Helle Köpfe.** KSV1870 Experten schaffen Wissen und sichern Werte.
- 34 Quergelesen.** Neue Fachbücher, die Praxiswissen vermitteln.



06

**Von Deepfake bis Phishing:
Attacken aus dem Nichts**



12
Ausblick: Darauf
kommt es 2024 an



16 Wie es Unternehmen
mit der Bürokratie (aus)halten



28 Partnerschaft sorgt für
sinnvolles Lieferkettenmonitoring



18 Time for Change:
Zukunftsfit durch Reorganisation

Von Deepfake bis Phishing: Attacken aus dem Nichts

Cyberattacken gelten als das Geschäftsrisiko Nummer 1. Dennoch wird die virtuelle Gefahr vor allem von mittelständischen Unternehmen unterschätzt. Diese bekommen durch die Cybersecurity-Richtlinie NIS2 akuten Handlungsbedarf. **TEXT:** Markus Mittermüller

Dieser Fall hat nicht nur bei CNN, sondern auch bei Behörden auf der ganzen Welt für Aufsehen und Erschrecken gesorgt. Ein multinationales Unternehmen in Hongkong ist um umgerechnet rund 23 Millionen Euro geprellt worden – und hat diese Summe sogar selbst an die Betrüger überwiesen. Wie war das möglich? Ein Angestellter des betroffenen Unternehmens ist nach einer zunächst per E-Mail erfolgten Zahlungsaufforderung vom vermeintlichen Finanzchef zu einer Videokonferenz eingeladen worden. Wie sich später herausstellte, waren die vermeintlichen Teilnehmer der Videokonferenz größtenteils KI-generierte Nachbildungen von echten Menschen. Zum Einsatz kam hier eine als Deepfake bekannte Technologie. Der Betrug wurde erst bemerkt, als der betroffene Mitarbeiter sich bei der Firmenzentrale meldete, um sich über die getätigte Transaktion zu beraten.

Prominente Cyberopfer.

Ist dieser Betrug eine Ausnahme? Wohl nur, was den großen Aufwand seitens der Kriminellen betrifft. Cybervorfälle wie

Ransomware-Attacken, Datenpannen und IT-Ausfälle sind laut dem Allianz Risk Barometer, für das mehr als 3.000 Risikoexperten aus 92 Ländern nach ihren Top-Unternehmensrisiken befragt wurden, das Geschäftsrisiko Nummer 1 – noch vor der Inflation, Betriebsunterbrechungen wegen Engpässen in den Lieferketten oder Naturkatastrophen. „Cybersicherheit ist eines der größten Risiken

„**Cybersicherheit ist eines der größten Risiken für Unternehmen.**“

für Unternehmen“, bestätigt Verena Becker, Cybersicherheits-Expertin der Bundessparte Information und Consulting in der Wirtschaftskammer Österreich. Betroffen sind aber nicht nur Unternehmen jeder Größe und Branche, sondern auch die öffentliche Verwaltung, erinnert Becker in diesem Zusammen-

hang an den Angriff der internationalen Hackergruppe Black Cat auf das Land Kärnten. Die Hacker forderten ein Lösegeld in Höhe von fünf Millionen Euro in Bitcoin für eine Software, mit der man die verschlüsselten Daten des Landes wieder hätte entschlüsseln können. Oder an den Cyberangriff auf die Salzburger Großmolkerei Salzburgmilch, bei dem alle IT-Systeme lahmgelegt wurden. Sämtliche Unternehmensbereiche wie Logistik, Lager und Kommunikation waren von dem Ausfall betroffen.

„Wir stehen hochprofessionell agierenden kriminellen Organisationen gegenüber, die international von Ländern aus tätig sind, in denen keine Strafverfolgung möglich ist“, sagt Becker. Welche Arten von Attacken treten am häufigsten auf? Phishing, also die Beschaffung persönlicher Daten anderer Personen wie Passwort oder Kreditkartennummer mit gefälschten E-Mails oder Websites, ist die klare Nummer 1. So eines der Ergebnisse der Cybersecurity-Studie 2023 von KPMG, einem Netzwerk von Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsunternehmen.

100 % der befragten Unternehmen haben in den vergangenen zwölf Monaten Attacks dieser Art erlebt. Eine echte Hochkonjunktur mit 88 % erleben Business E-Mail Compromise und CEO/CFO-Fraud. Das ist eine Form von Cyberangriffen, bei denen sich Angreifer als eine bekannte, vertrauenswürdige Quelle ausgeben, um andere dazu zu bringen, Geld zu überweisen, vertrauliche Informationen weiterzugeben oder sonstige nicht autorisierte Aktionen durchzuführen.

EU-Vorgaben für Cyberschutz.

Wie diese Zahlen eindrucksvoll zeigen, sind Cyberattacks keine Ausnahme, sondern bereits zur Regel geworden. Sind die heimischen Unternehmen auf Angriffe wie diese ausreichend vorbereitet? Zumindest 99 der großen Unternehmen sind nachweislich gut geschützt. Dass die Anzahl dieser Unternehmen so genau bekannt ist, liegt an der ersten Cybersecurity-Richtlinie, die von der Europäischen Union im Jahr 2016 eingeführt wurde und als NIS-Richtlinie oder NIS1 bekannt ist. Grundlegendes Ziel von NIS1 ist, die für die Gesellschaft bedeutenden Branchen und Dienstleistungen vor Angriffen in der Cybersphäre zu schützen. „Das bestehende NIS-Gesetz betrifft knapp 100 Unternehmen der kritischen Infrastruktur, die – wie viele andere stark reglementierte Branchen – ein sehr hohes Bewusstsein für die Gefährdungen durch Cyberattacks aufweisen. Mit der künftigen NIS2-Gesetzgebung müssen aber auch tausende mittelständische

„Wir erwarten, dass unter NIS2 definitiv mehr als 4.000 Unternehmen in Österreich fallen werden.“



fürher der KSV1870 Nimbusec GmbH. Das Unternehmen bietet eine Hightech-SaaS-Dienstleistung zum Monitoring von Webapplikationen an, welche Manipulationen und gehackte Webauftritte frühzeitig erkennen und beseitigen kann.

Lieferanten im Fokus.

Künftig sind grundsätzlich alle Unternehmen in zusätzlichen Sektoren wie „Abwasserwirtschaft“, „Rechenzentrumsbetreiber“ oder „Produktion von bestimmten wichtigen Produkten“ betroffen, die einen Jahresumsatz von mehr als 50 Millionen Euro und über 50 Mitarbeiter haben. Zudem werden

Unternehmen, zum Beispiel im Bereich Chemie, Lebensmittel oder im verarbeitenden Gewerbe, strenge Cybersicherheits-Vorgaben erfüllen, was vielen noch nicht bewusst ist“, erklärt Becker.

Gesetz trifft 4.000 Unternehmen.

Der bisherige Anwendungsbereich der NIS-Richtlinie nach Sektoren wird mit NIS2 nämlich auf einen weit größeren Teil der Wirtschaft ausgeweitet. „Wir erwarten auf Basis der Aussagen der zuständigen Behörden, dass unter NIS2 definitiv mehr als 4.000 Unternehmen in Österreich

fallen werden, erstmals auch die öffentliche Hand. Und wir haben dabei eine Strafandrohung von bis zu zehn Millionen Euro und persönliche Haftungen für das Führungspersonal, wenn Pflichten im Bereich IT-Sicherheit nicht umgesetzt werden“, sagt dazu Alexander Mitter, Geschäftsführer



Wenn ein Hacker von 100 Angriffen nur einen einzigen durchbringt, hat er schon gewonnen. Ein Unternehmen muss hingegen alle Angriffe abwehren.



die bestehenden Meldepflichten verschärft, signifikante Sicherheitsvorfälle oder Bedrohungen werden mittels Frühwarnung bereits binnen 24 Stunden zu melden sein. Ein besonders wichtiger Punkt ist künftig auch das Lieferantenmanagement: Aus EU-Sicht stellen in einer Lieferkette verbundene Unternehmen ein besonders wahrscheinliches Angriffsziel dar. Betroffene Unternehmen sind nun auch für die Wirksamkeit der Sicherheitsmaßnahmen der Lieferanten verantwortlich. „Das bedeutet, ich muss Anforderungen an Dienstleister und Lieferanten festlegen und diese periodisch überprüfen. Das gilt für Lieferanten, die Zugriff auf Netz- und Informationssysteme haben. Und das betrifft nahezu alle, denn wenn ich jemandem eine E-Mail schicke, dann habe ich effektiv auch schon Zugriff auf dessen Netz- und Informationssystem“, sagt Mitter.

IT unter Kontrolle.

Kurz gesagt: Viele heimische Unternehmen haben dadurch massiven Handlungsbedarf. Sie benötigen einen Nachweis ihrer Cybersicherheit von externer Seite. Bestehende Lösungen am Markt beurteilt Mitter als zu aufwändig: „Es dauert meistens ein, zwei Jahre, bis ich zum Beispiel eine ISO-27000-Zertifizierung schaffe.“ Aus diesem Grund empfiehlt er das CyberRisk Rating des KSV1870. Kern dieses CyberRisk Ratings

sind 25 Fragen bzw. Anforderungen, die das Unternehmen beantworten und erfüllen muss. „Die Quintessenz ist: Ich muss meine IT unter Kontrolle haben und risikobasiert alles, was nach dem Stand der Technik dafür erforderlich ist, auch umsetzen“, so der Experte.

Was sind die Anforderungen, die jedes Unternehmen erfüllen muss, um vor Cyberangriffen bestmöglich gefeit zu sein? Peter Neubauer ist Geschäftsführer der LANIT Service GmbH mit Sitz in Wien und Experte für Datenschutz und IT-Sicherheit. „Wenn ein Hacker von 100 Angriffen nur einen einzigen durchbringt, hat er schon gewonnen. Ein Unternehmen muss hingegen alle Angriffe abwehren. Daher ist es entscheidend, sich mit diesem Thema zu beschäftigen“, sagt Neubauer. Ein Standard-Package, das eine grundlegende IT-Sicherheit garantiert, besteht für ihn aus einer Firewall inklusive Update-Service, einer Datensicherung mit zwei Backups innerhalb und außerhalb des Unternehmens sowie einem erweiterten Virenschutz. „Die Kosten für einen Kleinunternehmer liegen bei 3.500 Euro und erhöhen sich mit der Größe und den Anforderungen des Unternehmens“, erklärt der IT-Experte.

Stillstand kostet Geld.

Ein relativ kleiner Betrag im Vergleich zu den Schäden, die eine Cyberattacke aus-



HILFREICHE SERVICES

• KSV1870 Webinar:

Ist mein Unternehmen von NIS2 betroffen?



• Alles zum Thema am KSVBLOG

• Informationen zu NIS2: <https://wko.at/nis2>

• Online-Ratgeber NIS2 – „Bin ich betroffen?": <https://ratgeber.wko.at/nis2>

• Förderungen für NIS2-betroffene Unternehmen: Cyber Security Schecks (FFG)

lösen kann. „Die Kosten bei Sicherheitsvorfällen können enorm werden“, warnt Becker. Angefangen beim finanziellen Schaden durch das Zahlen von Lösegeld, reicht die Liste von den Kosten für die Betriebsunterbrechung, den Security-Kosten für die Datenwiederherstellung bis hin zu Haftungs- und Schadenersatzansprüchen wegen Weiterleitung von Schadsoftware oder Verletzung

INTERVIEW:

„2024 ist das Jahr, in dem sich alle Unternehmen mit Cybersicherheit auseinandersetzen müssen“

Alexander Mitter, Geschäftsführer der KSV1870 Nimbusec GmbH, warnt vor der steigenden Gefahr durch Cyberattacken und rät, sich rechtzeitig auf die neue Cybersicherheits-Richtlinie vorzubereiten. INTERVIEW: Markus Mittermüller

Cybersicherheit ist entscheidend, um digitale Attacken abzuwehren. Doch was bedeutet Cybersicherheit genau?

Alexander Mitter: Cybersicherheit bedeutet schlichtweg, dass man volle Kontrolle über die eigene IT und die eigenen IT-Prozesse behält. Das ist insbesondere heute wichtig, weil wir noch nie so viel Digitalisierung wie heute hatten. Gleichzeitig leiden wir unter einem Kontrollverlust, weil wir mit

Technologien arbeiten, die niemand mehr vollends durchblickt. Durch diese Vernetzung reicht eine einzige gute Idee von einem Hacker, und er kann weltweit alle Systeme erfolgreich angreifen, die die gleiche Software betreiben. Wenn diese Software, die weltweit im Einsatz ist, eine Sicherheitslücke hat, kann ich auf einmal Milliarden von Devices angreifen, und das automatisiert.

Wer ist von diesen Cyberattacken betroffen?

Die Hackergruppen machen sich mittlerweile nicht einmal mehr die Mühe, individuelle Unternehmen anzugreifen und dann mit den gestohlenen Daten zu erpressen. Sondern sie erpressen einfach global alle, die eine gewisse Software im Einsatz haben. Seit vielen Jahren schon kennen wir zum Beispiel die Erpressungstrojaner, bei denen die Daten wirklich verschlüsselt werden. Dessen können sich Unternehmen, die in IT-Sicherheit investiert haben, mittlerweile ganz gut erwehren. Aber kleinere und mittlere Unternehmen sind dem noch immer schutzlos ausgeliefert, da sie meist keine Person im Unternehmen haben, die sich mit Cybersecurity auskennt.

Alexander Mitter, Geschäftsführer der KSV1870 Nimbusec GmbH



Foto: WILKE

von Geheimhaltungspflichten. „Cybersicherheit erfordert natürlich Ressourcen, aber jedes Unternehmen sollte sich überlegen, was es kostet, wenn der Betrieb nach einer Cyberattacke zum Beispiel zwei Wochen oder länger stillsteht, und das den Investitionen für Cybersicherheits-Maßnahmen gegenüberstellen“, sagt Becker.

Sicherheitsrisiko Mensch.

Und es gibt noch eine weitere, sehr große Gefahr für die Cybersicherheit. „Der Mensch ist ein großes Sicherheitsrisiko und eine Schwachstelle, da man ihn täuschen kann. Daher ist es absolut nötig, seine Mitarbeiter laufend zu schulen“, rät Neubauer. Denn das Thema wird die Unternehmen in Zukunft noch intensiver beschäftigen als derzeit. „Je digitaler die Welt wird, desto einfacher wird es auch, Personen und Unternehmen zu attackieren“, sagt Neubauer. Und Becker ergänzt: „Ein Unternehmen kann ich heute einfach nicht mehr führen, ohne Cybersicherheit in allen Prozessen, in der IT, der operativen Technologie und auch bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mitzudenken.“ ■

Wie sollen sich die Betriebe schützen?

Die Europäische Union hat mit der neuen Cybersicherheits-Richtlinie NIS2 ein Regularium massiv erweitert, das ursprünglich nur für die kritischsten Organisationen gedacht war, nämlich NIS1. Dieses hat in Österreich rund 100 Unternehmen betroffen. Da reden wir von den ganz großen Energieunternehmen, Krankenhausbetreibern oder Banken, die essenzielle Dienste des Landes bereitstellen. Die Europäische Union hat gesehen, das reicht nicht, wir müssen das Netz deutlich weiter spannen. Wir erwarten auf Basis von Aussagen der zuständigen Behörden, dass unter NIS2 definitiv mehr als 4.000 Unternehmen in Österreich fallen werden, erstmals auch die öffentliche Hand. Und wir haben dabei eine Strafanzeige bis zu zehn Millionen Euro und persönliche Haftungen für Führungspersonal, wenn Pflichten im Bereich IT-Sicherheit nicht umgesetzt werden. Die Quintessenz der Anforderungen ist: Ich muss meine IT unter Kontrolle haben und risikobasiert alles, was nach dem Stand der Technik dafür erforderlich ist, auch umsetzen. Aber in Wirklichkeit ist 2024 vor allem das Jahr, in dem sich alle Unternehmen Österreichs mit Cybersicherheit auseinandersetzen müssen. Denn sonst werden sie Aufträge verlieren.

Warum müssen sich alle Unternehmen damit auseinandersetzen?

Die Großunternehmen wollen jetzt natürlich keine implizite Haftung für ihre Lieferanten übernehmen, sondern durch die Sicherheitserklärungen der Lieferanten die Verantwortung im Zuge der Auftragsvergabe auch in deren Richtung verlagern. Denn die Lieferanten haben meist auch Zugriff auf Netz- und

Informationssysteme. Und „Zugriff auf“ kann man relativ weit interpretieren, weil schon durch das Senden eines Mails habe ich effektiv Zugriff auf ein Netz- und Informationssystem. Der erste Schritt ist meistens, dass man eine Sicherheitsrichtlinie vom Auftraggeber unterschreiben muss, sonst bekommt man keinen Auftrag. Und im zweiten Schritt ist zu prüfen, ob die Lieferanten das auch wirklich tun, eine Unterschrift

“**Hackergruppen machen sich mittlerweile nicht einmal mehr die Mühe, individuelle Unternehmen anzugreifen [...], sondern sie erpressen einfach global alle, die eine gewisse Software im Einsatz haben.**“

allein ist zu wenig. Daher braucht man jetzt auch einen Sicherheitsnachweis. Da bemühen wir uns, dass wir mit dem CyberRisk Rating den besten und auch effizientesten Weg für die österreichische Wirtschaft zur Verfügung stellen, dieser aber jedenfalls immer alle Vorschriften der prüfenden Behörden erfüllt.

Wie genau funktioniert das CyberRisk Rating?

Es gibt genau 25 Anforderungen, die ersten 14 davon sind zu einem Basisrating zusammengefasst, die auch von Einzelunternehmern machbar sind. Das

CyberRisk Rating des KSV1870 stellt einen standardisierten Prozess dar, um diese Anforderungen zu erfüllen. Cyber Risiken in globalen Lieferketten werden transparent und können so zielgerichtet verringert werden. Das CyberRisk Rating teilt sich in zwei Bereiche: einerseits den CyberRisk Manager, eine Plattform zum Cyberisiko-Management für alle Lieferanten weltweit, und andererseits einen Prozess zur effizienten Assessmentdurchführung für bewertete Unternehmen.

Das heißt also, ein Unternehmen, das diese 25 Anforderungen des CyberRisk Rating erfüllt, ist safe?

Es ist nach Stand der Technik bestmöglich vorbereitet. Das ist wieder das Problem in der ganzen Sicherheitsbranche. Das ist wie beim Brandmelder und bei der Feuerbeschau. Natürlich kann noch irgendwas brennen. Aber ich bin gut vorbereitet. Erstens ist die Chance, dass es brennt, kleiner. Und falls es doch brennt, dann weiß ich, wie so ein Feuerlöscher zu bedienen ist. Und genau das Gleiche gilt für das CyberRisk Rating. Letztendlich zielen alle diese Fragen drauf ab: Habe ich die wesentlichen Vorkehrungen getroffen? Und falls trotzdem etwas danebengeht: Kann ich mir helfen? Zum Beispiel mit einem Notfallplan, anhand dessen ich auf einen IT-Sicherheitsvorfall reagiere. Bitte aber auf Papier – nicht auf dem dann funktionslosen Computer. Wichtig ist auch, die Nutzung der IT-Systeme zu protokollieren, um Sicherheitsvorfälle nachvollziehbar zu machen. ■

Ausblick: Darauf kommt es 2024 an

Das Umfeld ist anhaltend volatil, und Prognosen sind schwierig. Umso wichtiger ist es, sauber zu wirtschaften und vorausschauend zu agieren. Acht Tipps von Ricardo-José Vybiral, CEO der KSV1870 Holding AG, mit denen sich die Betriebe lieber heute als morgen beschäftigen sollten.

Das neue Jahr hat begonnen, doch die große Anfangseuphorie hat sich nicht eingestellt? Das ist aufgrund der bekannten Herausforderungen verständlich, trotzdem braucht es mehr als den berühmten Zweckoptimismus. Die aktuelle Situation stellt sich vielerorts wenig rosig dar, aber bis auf wenige Brennpunktbranchen auch nicht richtig schlecht. Ein Balanceakt. Umso wichtiger ist es, Geschäftsrisiken zu reduzieren. Auch deshalb, weil die einzelnen Anforderungen immer komplexer werden und zum Teil auch immer häufiger miteinander verknüpft sind.

„**Wirtschaftliche Schwierigkeiten können sich auch bei langjährigen Geschäftspartnern einstellen.**“

meine Forderungen rechtzeitig und vollumfänglich beglichen? Wie entwickelt sich die wirtschaftliche Situation bei meinen Geschäftspartnern und wie steht es um die finanzielle Stabilität und Liquidität meines eigenen Betriebes? Sie sehen also: Auch im heurigen Jahr gibt es zahlreiche Aufgaben, denen sich die Unter-

nehmerinnen und Unternehmer des Landes stellen müssen, um fit für die Zukunft zu sein. Um Ihnen diesen Prozess ein wenig zu erleichtern, acht Tipps, auf die es im betrieblichen Risikomanagement heuer ganz besonders ankommen wird.

1. Kosten stabil halten.

Man kann es drehen, wie man will. Am Ende bleibt: Auch im heurigen Jahr wird sich (fast) alles um das Thema Kosten drehen. Zwischen Preissteigerungen, steigenden Lohnkosten und einer hohen Inflation wird das Jahr wohl des Öfteren für die Unternehmen ein finanzieller Drahtseilakt werden. Deshalb gilt mehr denn je: Vorausschauend wirtschaften, kein Geld auf der Straße liegen lassen und investieren, wenn es um die Zukunft geht.

2. Fordern, was einem zusteht.

Kein Geld auf der Straße liegen lassen bedeutet auch, offene Forderungen rasch und konsequent zu betreiben. Dabei kann es schon mal vorkommen, dass so mancher Geschäftspartner eine

Erinnerungshilfe benötigt. Die geben wir als KSV1870 gerne. Unabhängig davon, ob es sich um einen großen oder kleinen Betrag handelt, der noch offen ist – jeder Cent zählt. Denn es geht um Geld, das Ihnen aufgrund einer erbrachten Leistung zusteht.

3. Prüfen, um Risiko zu senken.

Jeder will wachsen und neue Kunden an Land ziehen, keine Frage. Aber nicht um jeden Preis. Unternehmen haben nichts davon, neue Kunden zu gewinnen, bei denen ein hohes Ausfallrisiko besteht. Deshalb prüfe, wer sich (ewig) bindet – und das am besten noch vor Vertragsabschluss. Aber nicht nur Neukunden bergen ein Risiko. Aus Erfahrung wissen wir, dass sich wirtschaftliche Schwierigkeiten auch bei langjährigen

Geschäftspartnern einstellen können. Und das kommt gar nicht so selten vor. Deshalb lieber auf Nummer sicher gehen und die Bonität seiner Geschäftspartner regelmäßig genau unter die Lupe nehmen. Das kann zum Beispiel mithilfe eines Bonitätsmonitorings erfolgen.

4. Eigene Cybersicherheit im Blick behalten.

Es sollte eines der Top-Themen für die Betriebe im heurigen Jahr sein. Zumindest für jene, die zur kritischen Infrastruktur zählen oder mit ihr Geschäfte machen. Warum? Weil die im Oktober 2024 in Kraft tretende EU-NIS2-Richtlinie weitreichende Auswirkungen auf den Geschäftsbetrieb haben wird. Ab dann ist es notwendig, dass die Cyber- und IT-Sicherheit nicht nur einwandfrei ist, sondern das auch nachgewiesen werden kann. Ein akzeptierter Nachweis ist das CyberRisk Rating des KSV1870. Dabei wird ein Unternehmen auf Herz und Nieren geprüft und kann sich damit als sicherer Geschäftspartner positionieren.

5. Nachhaltig agieren.

Bei „Environmental, Social, Governance“ (kurz ESG) spricht man von der ökologischen und sozialen Nachhaltigkeit sowie einer nachhaltigen Unternehmensführung. Und ebendiese Faktoren sollen im Rahmen der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) belegt werden. Dazu gehört neben dem Energieverbrauch unter anderem auch das Einhalten der Menschenrechte oder die Bereitstellung adäquater Arbeitsbedingungen.

7. Finanzierungen rechtzeitig klären.

Wie bereits eingangs erwähnt, dreht sich auch 2024 sehr viel um das liebe Geld. Dabei wird früher oder später auch die Frage nach neuen Investitionen aufkommen und wie diese finanziert werden sollen. Auch wenn es sich im ersten Moment komisch anhören mag, aber auch in Krisenzeiten sollte investiert werden, um für die Zukunft gerüstet zu sein.

8. Sanieren, bevor es zu spät ist.

Angesichts steigender Insolvenzzahlen habe ich bereits im Vorjahr darauf hingewiesen, rechtzeitig der Wahrheit ins Auge zu blicken, sollte die wirtschaftliche Stabilität des eigenen Unternehmens ins Wanken geraten. Das gilt unverändert: Spätestens wenn die eigene Zahlungsfähigkeit in Gefahr ist, gilt es, rasch in den Sanierungsmodus zu wechseln. Aus der Erfahrung wissen wir, dass die frühzeitige Anmeldung einer Insolvenz die Sanierungs- und Fortbestandsaussichten massiv verbessert. Wird hingegen zu lange gewartet, verbrennt der Betrieb auf den letzten Metern das Geld, das er eigentlich für die gerichtliche Sanierung benötigt. ■

Waren im Zuge der bislang gültigen NFRD-Richtlinie vor allem Unternehmen von öffentlichem Interesse und mit mehr als 500 Mitarbeitern zur Nachhaltigkeitsberichterstattung verpflichtet, sind ab dem Geschäftsjahr 2024 (Reporting im Jahr 2025) auch Unternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitern, einer Bilanzsumme ab 20 Millionen Euro oder einem Jahresumsatz ab 40 Millionen Euro in der Pflicht. Dabei geht es aber nicht um langatmige Prosa, sondern um harte Fakten.

6. Personallücken schließen.

Der Mangel an Arbeitskräften zählt weiterhin zu den größten Baustellen. Ein Mix aus mehreren Entwicklungen hat dazu geführt: Der lange angekündigte demografische Wandel schlägt nun spürbar durch, viele Arbeitskräfte haben sich in den vergangenen Jahren (zwangsläufig) umorientieren müssen, und häufig gelingt es Unternehmen nicht, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter langfristig zu halten. Was es dafür braucht, sind eine moderne Unternehmenskultur und Flexibilität, um den Menschen heute eine individuellere Lebensführung zu ermöglichen.

„Aus der Erfahrung wissen wir, dass eine frühzeitige Insolvenzanmeldung die Sanierungsaussichten massiv verbessert.“



Ricardo-José Vybiral,
CEO der KSV1870 Holding AG



Foto: Wilke

Urlaubshotspot am Wörthersee ist 33.000stes KSV1870 Mitglied

Die Oase der Erholung und Gastfreundschaft, die Werzers Hotels am Wörthersee, bietet ihren Gästen ein idyllisches Urlaubs- und umfassendes Eventangebot. Und vertraut dabei auf die Unterstützung des KSV1870, wenn es um das Thema Risikomanagement geht. TEXT: Ava Novidi



Barbara Wiesler-Hofer (links), KSV1870 Standortleiterin Klagenfurt, und René Jonke (rechts) begrüßen Anna Warmuth und Wolfgang Haas (Werzers Hotels) „im“ KSV1870.

Foto: Anna Rauchenberger

Ein Blick auf die Webseite der Werzers Gruppe versetzt einen sofort in Urlaubsstimmung. Ankommen und Wohlfühlen lautet die Devise der Hotelgruppe an einem der schönsten Alpenseen Österreichs. Sie bereichert die Region mit gleich drei einzigartigen Betrieben, die sich harmonisch zu einem unvergesslichen Erlebnis vereinen. Hier werden nicht nur Unterkünfte geboten, sondern Flair, Charme und Tradition. Erste Reihe fußfrei am Wörthersee – diese Metapher wird bei Werzers wörtlich genommen. 3.000 m² Garten- und Liegefläche stehen den Gästen uneingeschränkt zur Verfügung. Ein unvergleichlicher Badestrand mit flachem Ufer und einem ungestörten Blick bis nach Velden bietet eine einmalige Destination für den Badeurlaub. Gleichzeitig kommen die Gäste auch punkto Kulinarik auf ihre Kosten.

Fachkräftemangel hinterlässt Spuren. Hinter dem Service steckt jedoch einiges an Arbeit. Erschwert wurde diese zuletzt unter anderem vom anhaltenden Fachkräftemangel, der den Tourismus- und Gastronomiesektor besonders getroffen hat. Um für die Zukunft gerüstet zu sein, setzt die Werzers Gruppe verstärkt auf die Förderung und Ausbildung junger

Talente. Denn die Hotellerie lebt von engagierten Fachkräften. Innerhalb der Werzers Gruppe wird dieser Bedarf durch die Ausbildung von Lehrlingen nicht nur erkannt, sondern aktiv gefördert. Ihr Engagement wird unterstrichen durch die Leistungen ihrer Auszubildenden beim „juniorSkills Kärnten“-Wettbewerb 2024, bei dem die Werzers-Talente fünf Medaillen erringen konnten.

Apropos Bezahlung.

Wie jeder andere Betrieb müssen auch die Werzers Hotels kaufmännisch denken und sich vor Zahlungsausfällen schützen. Angesichts der hohen Kosten ist auch hier das Thema Risikomanagement das Gebot der Stunde. Die Nachwirkungen der Covid-19-Pandemie spürt die gesamte Branche heute noch. „Umso wichtiger ist, in turbulenten Zeiten einen vertrauenswürdigen Partner an seiner Seite zu haben“, erklärt Anna Warmuth, stellvertretende Hoteldirektorin der

Werzers Gruppe. „Wir haben uns zu einer KSV1870 Mitgliedschaft entschlossen, da uns die Leistungen des KSV1870 die erforderliche Unterstützung bieten, um fundierte kaufmännische Entscheidungen zu treffen.“

Mitglieder schenken uns ihr Vertrauen.

Genau aus diesem Grund setzen bereits 33.000 Unternehmen freiwillig auf die KSV1870 Mitgliedschaft. „Die Services des KSV1870 sind darauf ausgelegt, Risiken zu vermeiden und Entscheidungen rasch und sicher zu treffen. So können sich Unternehmen auf ihr Kerngeschäft konzentrieren und wertvolle Ressourcen sparen“, erklärt René Jonke, Leiter Mitglieder im KSV1870. „Wir freuen uns daher sehr, ein serviceorientiertes und zugleich traditionsreiches Haus wie die Werzers Gruppe mit unseren vielfältigen Leistungen in Zukunft unterstützen zu dürfen.“ ■

Wie es Unternehmen mit der Bürokratie (aus)halten

Verwaltung kostet Geld und ist vielen seit Jahrzehnten ein Dorn im Auge. So meistern kleine und große Unternehmen die teuren und bisweilen kaum begründbaren Hürden. Sie würden viele davon auch liebend gerne abschaffen. **TEXT:** Harald Klöckl

Mit dem „Doing Business“-Index verglich die Weltbank lange, wo es Unternehmen bezüglich Regulatorien, Faktoren wie etwa Korruption sowie acht weiteren Kriterien am leichtesten haben. Doch es kamen Zweifel an der Zuverlässigkeit des Index auf, er wurde im Jahr 2021 abgeschafft. Zuletzt lag Österreich dort auf Platz 26 von 150 Ländern. Vielleicht ist es wirklich schwierig, auf diese Art ein abschließendes Urteil über ein Land zu fällen. Also Staatsquote? Steuerlast? Unternehmensbesteuerung? Anzahl der Pleiten, der Gründungen? Wie flott kann man ein Business starten? Wie viele Menschen arbeiten im öffentlichen Dienst? Keine dieser Kennzahlen ist wohl der Weisheit allerletzter Schluss. Bleibt also, den Unternehmern die Gretchenfrage zu stellen: Nun sag, wie hast du's mit der Bürokratie? Was bremst, was würde helfen, was fehlt?

Flat Tax für EPU.

Erfahrung als Unternehmer fehlt etwa Friso Schopper auf keinen Fall, zumal er in unterschiedlichen Branchen erfolgreich war. Zuerst als Werbeagentur, später als TV-Produzent, dann als Eventveranstalter, aktuell als Gastronom mit der Champagner-Bar Dosage in Wien, die er in den Sommermonaten im Palais Auersperg betreibt. Aber er macht nicht nur Letzteres: Schopper handelt auch mit Winzer-Champagnern aus Frankreich, versorgt die Connaisseurs des edlen Sprudels mit Gläsern und Merchandising-Produkten. Der Umstieg in die Gastronomie – eine Herausforderung? „Ich bin seit 26 Jahren Unternehmer, übrigens immer als EPU und mit bis zu 60 Personen auf der Payroll, ich bin einiges gewohnt.“

„Um jemanden 2.000 Euro netto zu bezahlen, muss ich 70.000 im Jahr verdienen, da bleibt mir selbst aber nichts übrig.“

Die umfangreichen Auflagen waren kein Hindernis, erzählt er: „Fast ein Dutzend Beamter haben alles im Lokal begutachtet, ich war auch dank des Briefings durch die WKO bestens vorbereitet.“ Für die Präsentation des Projekts ebendort war die Erfahrung in der Werbebranche mit Pitches bei unzähligen potenziellen Kunden offenbar die optimale Schule.

Vom ersten Monat an schrieb er schwarze Zahlen mit seinem nunmehrigen Champagner-Cluster, bedient selbst jeden Abend bis zu 30 Gäste, erzählt Schopper. Das will der begnadete Netzwerker weiter so halten, „aber jetzt brauche ich Personal für die Administration. Um jemanden 2.000 Euro netto zu bezahlen, muss ich 70.000 im Jahr verdienen, da bleibt mir selbst aber nichts übrig. Von jeweils 10.000 Euro weiterem Umsatz bleiben mir unterm Strich nur 3.000 Euro.“ Daher Schoppers Wunsch zu Lohnnebenkosten und Personalmangel: Die Ersteren senken (und dem Personal am Gehaltszettel auch die Arbeitgeberanteile und -abgaben auflisten), Zweiteres wie folgt bekämpfen: „EPU sollten bis zu einer gewissen Umsatzgrenze nur eine Flat Tax von sagen wir 25 % zahlen müssen.“ Dann könne er leichter jemanden anstellen, der zum Beispiel zuvor arbeitslos war. Auch wären so generell mehr Leute wieder ins Erwerbsleben zu holen, die Ausgaben des Staates würden sinken.

Einfachere und einheitliche Gesetze.

Eine völlig andere unternehmerische Vita als Schopper hat Roland Fink. Die Kürzestversion seiner einzigartigen Erfolgsgeschichte: Im Jahr 2006 begann er in einem Keller in Bad Gleichenberg (Steiermark) mit dem Versand von Nahrungsergänzungsmitteln, 2022 verbuchte er via niceshops.at 156 Millionen Euro Umsatz und beschäftigte rund 500 Mitarbeiter. Vor einigen Monaten bremste ihn aber

die Konjunktur: Rund 90 Mitarbeiter mussten gekündigt werden, erstmals. Weil es keinen Betriebsrat gibt, musste Roland Fink jedem die schlechte Nachricht persönlich mitteilen. „Ich war bei jedem Einzelnen sehr traurig, aber es ging nicht anders. Ich kann nur ausgeben, was ich auch einnehme.“ Ohne Hilfe von AMS, Wirtschaftskammer und Co. wäre er „ziemlich blank“ darin gewesen, wie dabei vorzugehen war. „Ich war ihnen auch dankbar, will ja alle Regeln einhalten“, sagt Fink und hat zum Thema

„Es gibt viel Potenzial zur Vereinfachung, und mein Wunsch ist die Vereinheitlichung in der EU.“

Regeln im Online-Handel auch einiges zu erzählen: Die Gesetzgeber müssten gründlich hinterfragen, ob alles noch sinnvoll sei, „da entstehen seltsame Dinge mit der Zeit“.

Etwa in Bezug auf den Warenverkehr in der EU. Für viele Produkte gebe es in jedem Land andere Vorschriften. „Wir müssen tausende Regeln beachten, das ist schon für uns kaum zu bewältigen,

die Kleinen kommen da nicht mehr mit.“ Oder Dauerthema Lohnnebenkosten sowie Arbeitsrecht: „Es gibt viel Potenzial zur Vereinfachung, und mein Wunsch ist die Vereinheitlichung in der EU. Allein damit würde Personal in Österreich für den Arbeitgeber wohl etwas günstiger werden.“ Viele seiner Mitarbeiter aus aktuell 60 Nationen würden auch gerne im Homeoffice arbeiten. Faktisch sei das im Ausland aus rechtlichen Gründen unmöglich. Ähnliches gelte bei Abfallwirtschaft, Lieferkettengesetz, ESG-Vorschriften und anderen Rechtsmaterien, wo die Unternehmer die Hauptlast tragen: „Das sind alles wichtige Themen, auf die wir uns auch seit Jahren vorbereiten. Kleine Unternehmer wissen aber oft nicht, was zu tun ist.“

ESG-Regeln auch für Körperschaften.

Auch die Versicherungsbranche leide unter einer enormen Bürokratie, bestätigt Kurt Weinberger, Vorstandsvorsitzender Österreichische Hagelversicherung: „Wir müssen mittlerweile vier Bilanzen erstellen: eine UGB-Bilanz, eine IFRS-Bilanz, eine Solvenz-Bilanz mit quartalsweise umfassenden Meldepflichten, eine Steuerbilanz und nun neu ab dem Geschäftsjahr 2025 auch eine ESG-Bilanz.“ Zwar sei man gerade als Naturkatastrophenversicherer sehr daran interessiert, Bewusstseinsbildung für nichtfinanzielle Kennzahlen zu machen, und die Branche leiste gerne ihren Beitrag für nachhaltigeres Wirtschaften, auch mit der neuen ESG-Bilanz, aber: „Was mich allerdings stört, ist die Tatsache, dass diese Bilanz nicht für Körperschaften öffentlichen Rechts – wie Bund, Länder und Gemeinden – verpflichtend ist“, spricht Weinberger wohl vielen großen wie auch kleinen Unternehmen des Landes aus der Seele. ■

Time for Change: Zukunftsfit durch Reorganisation

Globale Konkurrenz, technologischer Wandel, steigende Anforderungen im Rahmen intelligenter Nachhaltigkeitskonzepte: Auch KMU müssen sich den Herausforderungen eines sich rasant wandelnden Marktumfeldes stellen. Eine Konstante ist hier wesentlich, nämlich die der Veränderung. **TEXT:** Christina Mothwurf

Prozessreorganisation, Change-Management und Innovationsstrategien sind Schlagworte, die in den Managementriegen von Großunternehmen längst zum guten Ton gehören. In Klein- und mittelständischen Betrieben ist die Veränderung allerdings ein Bereich, dem in vielen Fällen skeptisch begegnet wird. Solange der Umsatz stimmt und Kunden als auch die Mitarbeitenden happy sind, gilt oft: „Never change a running system.“ Allerdings braucht ebendieses „running system“ auch ein regelmäßiges Service, um nachhaltig zum Unternehmenserfolg beizutragen. Sonst läuft auch das etablierteste Unternehmen Gefahr, den Anschluss zu verpassen.

Veränderung: my flexible friend.

Eines ist klar: Veränderung ist für den Großteil der Menschen herausfordernd. Wir lieben es, uns auf Dinge verlassen und auf bestehende Strukturen zurückgreifen zu können. Es vermittelt ein Gefühl der Sicherheit – in einem sozialen System ein wichtiger Grundpfeiler. Auch KMU sind soziale Systeme und damit erst einmal darauf ausgelegt, den Status quo aufrechtzuerhalten. Aber warum ist es dann sinnvoll, sich mit Reorganisation auseinanderzusetzen? Ganz einfach: Auch in einem sozialen System verändern sich Bedürfnisse. Im Bereich von KMU sind es beispielsweise die der Kunden, des Marktes, der Mitarbeitenden und aller Stakeholder. Dafür

braucht es mittel- und langfristig wirksame Veränderungen, um zielgerichtet Prozesse und Kommunikationsstrukturen zu optimieren. In einem ersten Schritt sollten KMU aktuelle Unternehmensstrukturen, -prozesse und -leistungen hinterfragen, um Schwachstellen zu identifizieren. In einem zweiten Schritt jene Ziele festlegen, die im Rahmen einer Reorganisation erreicht werden sollen. Sind die Veränderungs-

schritte kommuniziert, geht es an die Umsetzung: Dazu können Prozessänderungen, aber auch die Neustrukturierung von Teams gehören. Last, but not least muss jeder Prozess überwacht werden, damit gegebenenfalls Anpassungen durchgeführt werden können.

Anpassungsfähig & agil.

Ganz egal, ob es um die Unternehmenskultur, neue oder adaptierte Produktions-



HELLO, CHANGE!

Die wichtigsten Schritte zur gelungenen Reorganisation:

1. Bedarfsanalyse & Zielsetzung:

Was will ich als KMU mit der Reorganisation erreichen oder verbessern?

2. Strategieentwicklung:

Welche Schritte sind nötig, welche Chancen und Risiken gibt es? Zuständigkeiten und Timings klar abstecken!

3. Kommunikation:

Let's talk: Sorgen Sie für Transparenz und Austausch, anstatt einfach „nur“ Information zum Prozess zu liefern.

4. Umsetzung:

Die heiße Phase: Neue Strukturen werden umgesetzt, Dienstleistungen oder das Produktportfolio angepasst, neue Technologien implementiert.

5. Monitoring:

Jeder gute Prozess will überwacht werden: Feedback und Anpassungen machen gelungene Reorganisation aus. Und ohne einer praktizierten Feedbackkultur lässt sich ein Unternehmenswandel kaum realisieren.

oder Dienstleistungsprozesse, Abteilungsverlagerungen oder strategische Neuausrichtungen geht: Bestehende Strukturen zu hinterfragen kann einen veritablen Effizienz- und Innovationsboost auslösen. Kosteneinsparungen werden sichtbar und möglich, Kreativität gesteigert, Ressourcen besser genutzt und damit die Wettbewerbsfähigkeit erhöht. Auch auf externe Risikofaktoren können KMU rascher und effizienter reagieren – und werden damit widerstandsfähiger und resilienter. Ein Tischlereibetrieb beispielsweise, der sich mit der digitalen Transformation auseinandersetzt, kann flexibler auf den steigenden Wettbewerbsdruck reagieren und gegebenenfalls Dienstleistungsprozesse adaptieren oder neu aufsetzen – zum Beispiel durch die Anschaffung neuer Maschinen, die Implementierung neuer Software oder die Neuausrichtung der Markenstrategie. Das steigert nicht nur die Expertise, auch das Recruiting von Fachkräften wird dadurch leichter. Schließlich wählen die Talente der Zukunft ihre Arbeitgeber zunehmend auch nach ihrer Innovationskraft und Flexibilität aus.

Hürden & Chancen.

Die Veränderungsfähigkeit als strategische Kernkompetenz von Unternehmen quasi? Genau. Aber damit innerhalb der Unternehmenskultur die Veränderung ein willkommener Gast ist, muss einiges beachtet werden. Denn – wie gesagt – Veränderung bedeutet erst einmal Unsicherheit. So vielversprechend der Output von gelungenen Change-Prozessen auch ist: Veränderungsprojekte können zunächst auch zu einem Rückgang der Produktivität führen. Einfach deshalb, weil es eine Weile dauert, bis neue Standards gelernt und gelebt werden. Deshalb ist es wichtig, dass alle an einem Strang ziehen und die

Veränderung auch mittragen. Transparenz ist hier Gold – dabei reicht es nicht aus, Mitarbeitende mit Informationen zur Reorganisation zu „füttern“, sondern



Keine Angst vor Veränderung. Change-Management sichert langfristigen Fortschritt – auch in KMU.

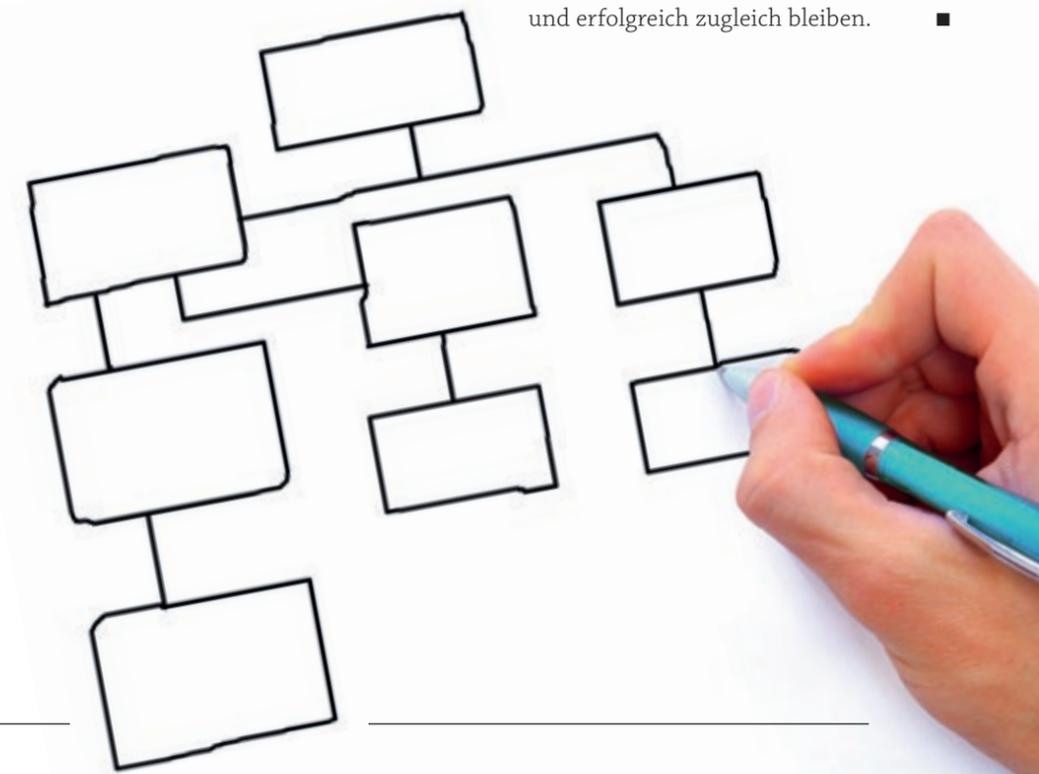


ein aktiver Kommunikationsprozess muss angestoßen werden. Der Sinn der Maßnahme muss verstanden und gelebt werden, darüber hinaus müssen Mitarbeitende die Sicherheit haben, unterschiedliche Meinungen aussprechen zu

können, und den eigenen Beitrag im Rahmen des Reorganisationsprozesses erkennen können.

Der richtige Zeitpunkt.

Sie werden es schon ahnen: Den perfekten Zeitpunkt, um über Reorganisation nachzudenken, gibt es nicht. Es gibt allerdings Anzeichen, die das Thema relativ schnell in der Dringlichkeitsskala aufsteigen lassen: zum Beispiel sinkende Umsätze, rückläufige Produktivität, mangelnde Anpassungsfähigkeit an Marktveränderungen oder interne Konflikte. KMU sind gut beraten, Veränderung als lebendige Konstante in der Unternehmenskultur zu verankern – und die Mitarbeitenden dazu einzuladen, kreativ und konstruktiv dazu beizutragen. Freilich gibt es dabei keinen perfekten Weg. Gelungene Reorganisation ist geprägt durch individuelle Maßnahmen, die Schritt für Schritt umgesetzt werden können und sollen. So leistet Veränderung einen Beitrag, dass KMU in Zukunft mit Sicherheit flexibel und erfolgreich zugleich bleiben. ■



Jobsharing: Kompetenz²

Job teilen, Kompetenz gewinnen – geht das? Moderne Jobsharing-Modelle zeigen, dass gerade in Zeiten des Fachkräftemangels und des steigenden Wunsches nach flexibleren Arbeitsmodellen Teilen Sinn macht. Damit es für Mitarbeiter und Unternehmen passt, gibt es einiges zu beachten. **TEXT:** Christina Mothwurf

Die Zeiten, in denen fehlende Arbeitslast, also das eher wenig zitierte „Boreout“, ein Thema war, sind vorbei. Die Zahlen am Arbeitsmarkt zeichnen ein klares Bild: Laut Statistik Austria ist die Anzahl der Krankenstände der in Österreich erwerbstätigen Personen von 2021 auf 2022 um satte 36,1 % gestiegen – ein Gutteil davon betrifft Ausfälle aufgrund von Mehrarbeit. Eine Vielzahl an Arbeitnehmern kämpft demnach eher mit Überlastungssymptomen als mit Langeweile. Gepaart mit dem branchenübergreifenden Personalmangel, braucht es neue Arbeitsmodelle, die nicht nur für mehr Effizienz sorgen, sondern auch für mehr Gesundheit am Arbeitsplatz. Das Zauberwort: Jobsharing. Die Erfahrung zeigt, dass in der Praxis dadurch nicht nur Entlastung möglich wird, sondern durch den Wissenstransfer auch mehr Vielfalt im Unternehmen gefördert werden kann.

Teilzeit-Talente.

Beim Jobsharing teilen sich zwei oder mehr Arbeitnehmer eine Vollzeitstelle, Aufgaben und Verantwortungen werden ebenso geteilt. Die Vorteile: Wenn die Jobs nach individuellen Vorlieben und Stärken gesplittet werden können, steigen dadurch sowohl Produktivität als auch Motivation – und damit die Zufriedenheit. Die geteilte Verantwortung kann eine enorme Entlastung darstellen. Urlaubszeiten oder Ausfälle durch Krankenstände lassen sich leichter abfedern, mehrere Perspektiven bringen mehr Innovationspotenzial, und

vier Augen sehen mehr als zwei. Grundsätzlich ist Jobsharing auf jeder Ebene möglich – sei es als Jobsplitting (Aufteilung der Arbeitszeit), als Jobpairing

„Prinzipiell kann Jobsharing komplett flexibel gestaltet werden und sogar dann zum Einsatz kommen, wenn sich Mitarbeiter und Führungskräfte einen Job teilen.“

(zwei Personen teilen sich flexibel Aufgaben und Arbeitszeit) oder als Topsharing (zwei Personen teilen sich eine Führungsposition).

Auf Partnersuche.

Gleich vorweg: Unternehmen, die das beliebte Modell umsetzen wollen, müssen mit einem erhöhten Kommunikations- und Planungsaufwand rechnen, auch HR-Abteilungen sind gefordert, Arbeitsverträge klar und strukturiert zu verfassen. Das Modell entwickelt sich rasch und erfreut sich großer Beliebtheit – auch wenn es in Österreich derzeit keine rechtliche Grundlage dafür gibt. Um Konflikte zu vermeiden, sind HR-Profis gut beraten, vom Start weg klar zu kommunizieren, auf individuelle

Bedürfnisse einzugehen und offene Punkte zu besprechen. Da über hinaus müssen alle Stakeholder über das Modell informiert werden – also Kunden, Partner und Kollegen. Und je klarer die Geschäftsleitung das Modell unterstützt, desto erfolgreicher wird die Umsetzung sein. Schließlich gilt es, die richtigen Personen zu finden, die im Tandem arbeiten wollen, damit Konflikte und Mehrarbeit vermieden werden. Apropos Mehrarbeit: Das Vorurteil, Jobsharing sei durch die Lohnnebenkosten für den Betrieb teurer, lässt sich rasch entkräften. Solange die Anzahl der Stunden gleich bleibt, ist Jobsharing nicht teurer, sondern bringt enorme Vorteile. Mitarbeiter verdienen durch eine Teilzeitbeschäftigung in Summe netto oft mehr – und selbst wenn für eine Stelle zwei Personen mit mehr als 40 Stunden beschäftigt werden müssen, überwiegen die Vorteile gegenüber dem finanziellen Mehraufwand fürs Unternehmen. Warum? Weil durch Jobsharing Personen effizienter arbeiten, mehr Ideen entwickeln und deutlich zufriedener sind.

Leadership in Doppelconference.

Dabei kann es sich lohnen, die ersten Tandems durch einen Blick von außen zu unterstützen – oft reichen schon ein paar wenige Coachings, um den „Transparenz-Turbo“ zu zünden und die Kommunikation auf eine solide Basis zu stellen. Sowohl Werteverständnis als auch Persönlichkeit müssen zueinander passen, Ellenbogenmentalität und erhöhte Egos sind Gift für ein gelungenes Jobsharing. Auch für Führungskräfte lohnt es sich, den Chefsessel zu teilen, ohne am anderen zu sägen. Erfahrungen zeigen, dass die Möglichkeit, schwierige Entscheidungen gemeinsam zu treffen, enormes Entlastungspotenzial birgt. Und wer auf Augenhöhe arbeitet und voneinander lernt, ist in der Regel deutlich zufriedener und innovativer. Prinzipiell kann Jobsharing komplett flexibel gestaltet werden und sogar dann zum Einsatz kommen, wenn sich Mitarbeiter und Führungskräfte einen Job teilen. Hier macht es Sinn, im Vorfeld ein sogenanntes „Succession“-Tandem einzuführen: Bei diesem Modell arbeiten erfahrene Führungskräfte oder Arbeitskräfte mit Nachwuchskräften zusammen, um sie auf einen bevorstehenden Job vorzubereiten. Wenn das gelingt, kann der Chefsessel auch auf Zeit durch eine Person aus dem Stab der Mitarbeitenden besetzt werden, die danach wieder zurück ins Team wechselt. Aber Obacht: Wie bei allen Modellen braucht es auch bei dieser Spielart ganz klare Vereinbarungen über Dauer, Bezahlung und Ressourcenverteilung. Unternehmen, die sich zeitnah und bedürfnisorientiert mit den Möglichkeiten des Jobsharings auseinandersetzen, haben darüber hinaus weitere Vorteile: Sie verfügen in der Regel über deutlich agilere Teams, und die hohe Zufriedenheit trägt darüber hinaus zu einem erfolgreichen Employer Branding bei. Und eigentlich wissen's eh alle: Teilen macht Sinn! ■



VIELFALT IM DOPPELPAK

Die Vorteile des Jobsharings überwiegen gleich auf mehrfache Weise:

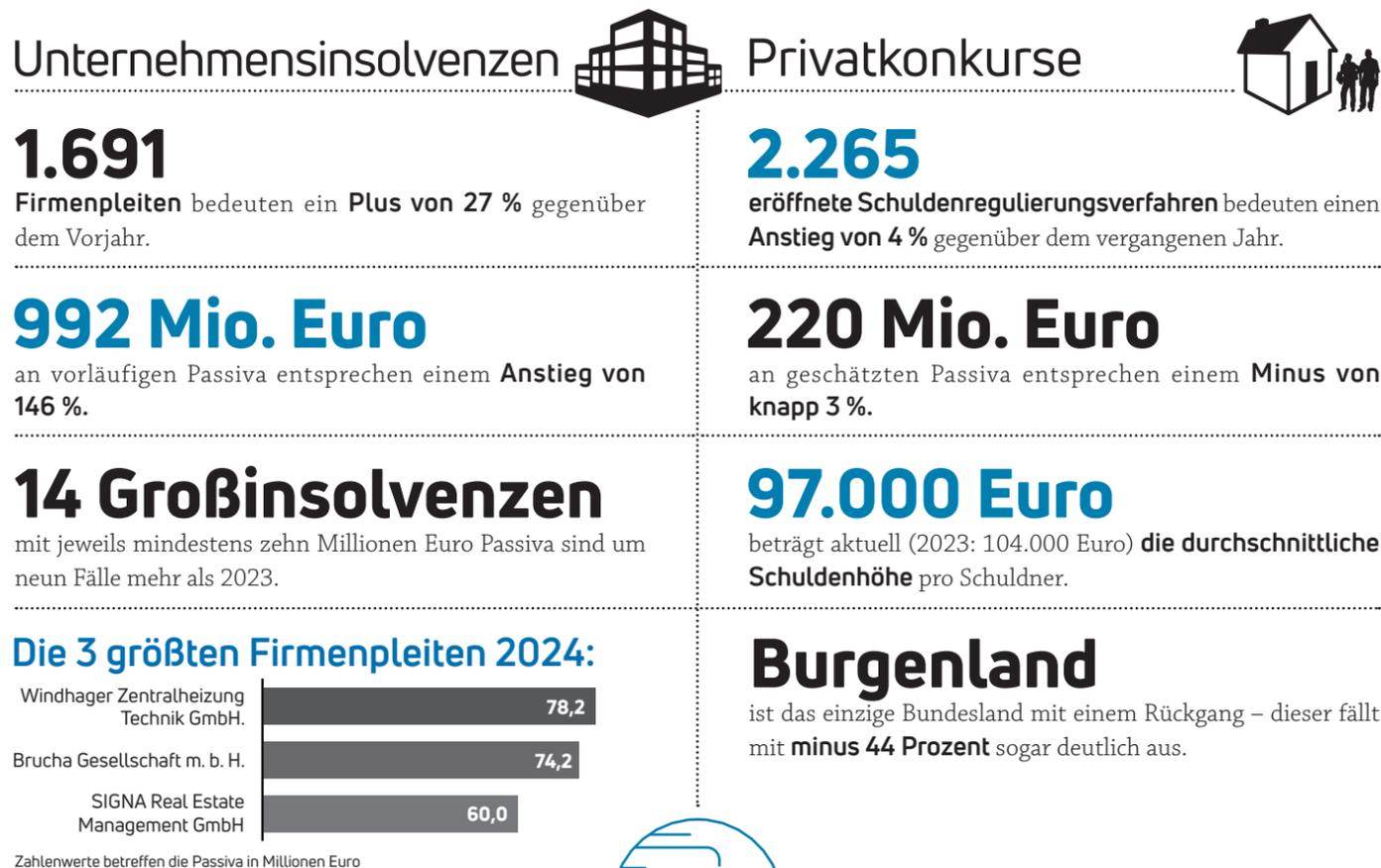
- **Agilere Teams** sind zufriedener und motivierter.
- **Diversität** wird gefördert.
- **Teilzeit-Arbeitsmodelle** werden aufgewertet.
- **Flexible Arbeitszeitmodelle** sind leichter umsetzbar.
- **Überlastung** kann deutlich verringert werden.
- **Mehr Effizienz** durch Abfedern von Fehlzeiten.
- **Höhere Innovationskraft** im Unternehmen durch Perspektivenwechsel.
- **Fach- und Führungskräfte-mangel** kann gemindert werden.
- **Arbeitgebermarke wird gestärkt.** Stichwort Employer Branding.



Foto: Shutterstock

2024: Insolvenzentwicklung nimmt Fahrt auf

Im ersten Quartal des Jahres verzeichnen sowohl die Unternehmensinsolvenzen wie auch die Privatkonkurse einen teils deutlichen Anstieg. Insbesondere die heimischen Betriebe spürten zuletzt die wirtschaftlichen Auswirkungen der vergangenen Jahre massiv.



AUSBLICK FÜR 2024

Aus Sicht des KSV1870 wird das erste Quartal 2024 punkto Unternehmensinsolvenzen keine Ausnahme darstellen, sondern eher die Regel sein – zumindest, was das heurige Jahr betrifft. „Die vergangenen Jahre haben nicht nur die Menschen geprägt, sondern auch die Unternehmen. Insofern erwarten wir keine Änderung des Insolvenzgeschehens im Jahresverlauf 2024“, so Karl-Heinz Götze, Leiter Insolvenz des KSV1870. Demzufolge erwartet der Gläubigerschutzverband, dass die Zahl der Unternehmensinsolvenzen in Österreich bis Jahresende die Marke von 6.200 Fällen jedenfalls erreichen wird. Das wären dann rund 800 Fälle oder umgerechnet etwa 15 Prozent mehr Firmenpleiten als im Vorjahr. Und auch bei den eröffneten Privatkonkursen wird sich aller Voraussicht nach die jüngste Entwicklung fortsetzen – hier geht die aktuelle Tendenz in Richtung 9.500 eröffnete Verfahren.

Privatkonkurse 2023: 61 % sind Männer

Der KSV1870 hat die Entwicklungen des vergangenen Jahres im Bereich des Privatkonkurses genau unter die Lupe genommen und einer demografischen Analyse unterzogen. TEXT: Markus Hinterberger

Die Zahl der eröffneten Schuldenregulierungsverfahren ist im Vorjahr gegenüber dem Jahr 2022 um 8,2 % auf 8.845 Fälle (24 Fälle pro Tag) gestiegen. Wie die aktuelle Analyse belegt, sind in 61 % der Fälle Männer von einer privaten Pleite betroffen. Insgesamt ist, trotz einer Vielzahl an wirtschaftlichen Herausforderungen, die durchschnittliche Schuldenhöhe pro Schuldner im Vorjahr etwas gesunken – und zwar von 111.000 Euro im Jahr 2022 auf 104.000 Euro. Auch wenn weitaus weniger Frauen in den Privatkonkurs schlittern als Männer, zeigt sich, dass etwaige Haftungsthematiken weiterhin ein häufiger Grund sind, warum Frauen in der finanziellen Sackgasse landen. „Gemeinsame Kredite und übernommene Haftungen für Angehörige werden für Frauen in Verbindung mit den zuletzt stark gestiegenen Kosten mittlerweile sehr rasch zu einem wirtschaftlichen Teufelskreis, aus dem sie nur schwer entkommen“, so Karl-Heinz Götze, Leiter KSV1870 Insolvenz.

Immer mehr junge Menschen verlieren den Überblick über ihre Finanzen und verpassen den Zeitpunkt der Schuldenregulierung.

Immer mehr junge Menschen betroffen.

Weiters zeigt die KSV1870 Analyse, dass private Schulden bereits in jungen Jahren immer häufiger zum Problem werden. Demnach ist der Anteil der unter 25-Jährigen, die im Vorjahr von einem Privatkonkurs betroffen waren, von 4,7 auf 6,3 % angewachsen. Gleichzeitig hat sich der Anteil der 25- bis 40-Jährigen von 37,3 auf 39,1 % erhöht. Darüber hinaus ist in diesen beiden Altersgruppen die durchschnittliche Schuldenhöhe teils gravierend gestiegen: bei den 25- bis 40-Jährigen um 7 % auf 74.000 Euro, bei den unter 25-Jährigen um 35 % auf 59.000 Euro.

Kaum Unterschiede zwischen Stadt und Land

Zwischen den einzelnen Bundesländern gibt es lediglich geringe regionale Unterschiede. Demnach fällt der „Männeranteil“ in allen neun Bundesländern jeweils größer aus. Die

geringsten Unterschiede verzeichnen das Burgenland mit einem Anteil von 55 Prozent und die Steiermark mit 57 Prozent. Die deutlichste Differenz zeigt sich in Salzburg, wo 64 Prozent aller Privatkonkurse die Männer betreffen.



INSOLVENZVERTRETUNG:

NEUE KONDITIONEN FÜR MITGLIEDER SEIT 1. MÄRZ 2024

Die Insolvenz eines Geschäftspartners ist immer unangenehm – vor allem dann, wenn eigene Forderungen noch ausständig sind. Gleichzeitig ist das wirtschaftliche Ergebnis für die Gläubiger einer Insolvenz stets mit Unsicherheiten verbunden. Aber: Eine Anmeldung über den KSV1870 lohnt sich für Mitglieder jedenfalls – und aufgrund der neuen Tarifgestaltung jetzt mehr denn je.

DIE NEUERUNGEN:

- Wir übernehmen den Auftrag zur Vertretung für unsere Mitglieder kostenfrei.
- Wir tragen das Risiko: keine Quote – keine Kosten.
- Nur wenn es eine Quote gibt, behalten wir ein Erfolgshonorar ein.
- Einzig die jeweils gültigen Gerichtsgebühren für die Forderungsanmeldung in der Höhe von 25 Euro werden zu Beginn des Verfahrens verrechnet.

Mehr Informationen sowie die aktuell gültigen Preise finden Sie unter www.ksv.at oder via QR-Code.





Foto: Anna Rauchenberger

Personalia: Robert Staubmann zum Prokuristen der KSV1870 Information GmbH ernannt

Der bisherige Head of Innovation Lab ist im Jänner 2024 zum Prokuristen ernannt worden und parallel dazu in die Geschäftsführung der KSV1870 Information GmbH eingezogen. Robert Staubmann (40) ergänzt damit das Team um Geschäftsführer Gerhard Wagner und Prokurist Günther Fasching. Der gebürtige Niederösterreicher wechselte nach beruflichen Stationen im technischen Verkauf und Datenmanagement, wo er bereits früh erste Führungsverantwortung übernahm, im Jahr 2020 zum KSV1870 und fungierte von Beginn an als Innovations- und Produktmanager. Im Jänner 2021 wurde Staubmann zum Head of Innovation Lab, des hauseigenen Innovationszentrums, bestellt – unter seiner Regie gelang es, unter anderem das KSV1870 BonitätsLabel und E-Commerce-Lösungen wie das SmartRiskService zu kreieren. In seiner neuen Funktion verantwortet Robert Staubmann die Bereiche Data Analytics, Produkt- und Partnermanagement, IT-Sourcing, Scouting und Innovation. Staubmann studierte „Unternehmensführung & E-Business Management“ an der IMC FH Krems und schloss sein Studium im Juni 2010 erfolgreich ab.

Jedes achte Unternehmen legt keine Bilanz vor

Wie eine aktuelle KSV1870 Analyse zeigt, besteht im Bereich der fristgerechten Bilanzlegung in Österreich dringender Handlungsbedarf. Denn für das Geschäftsjahr 2022 haben bis dato 12,2 % jener Unternehmen, die aufgrund ihrer Rechtsform dazu verpflichtet wären, keinen Jahresabschluss vorgelegt. Weitere 3,8 % haben ihre Bilanz mit Verspätung veröffentlicht. „Die ‚Nichtveröffentlichung‘ oder zu späte Veröffentlichung einer Bilanz ist nicht nur gesetzeswidrig, sondern zugleich auch im Sinne eines professionellen Risikomanagements und Gläubigerschutzes unverantwortlich“, so Ricardo-José Vybiral, CEO der KSV1870 Holding GmbH. Abseits einer fristgerechten Offenlegung von Jahresabschlüssen kritisiert der KSV1870 auch die Qualität, mit der Bilanzen zum Teil vorgelegt werden, was jedoch auch eine Folge dessen ist, dass die quantitativen Anforderungen an eine Bilanz zuletzt sukzessive reduziert wurden. Zu den Kritikpunkten zählen vor allem betriebswirtschaftliche Aspekte. Einzelne Bilanzpositionen nehmen etwa einen Wert an, der faktisch nicht möglich ist (z. B. negativer Kassabestand), Aktiva und Passiva sind nicht ident oder „Gewinn und Verlust“- und Bilanzpositionen ergeben nicht den ausgewiesenen Endwert. Zudem kommt es vor, dass Unternehmen über Jahre hinweg dieselben Bilanzwerte einreichen. Weiters gibt es auch Bilanzen, die nach wie vor handschriftlich vorgelegt werden. „Je länger der Zeitpunkt der Bekanntgabe des Geschäftsergebnisses vom eigentlichen Geschäftsjahr entfernt liegt, umso weniger sagt die Bilanz über den derzeitigen wirtschaftlichen Status quo des Unternehmens aus. Das macht eine profunde Risikoeinschätzung nicht unbedingt einfacher“, erklärt Günther Fasching, Prokurist der KSV1870 Information GmbH. Deshalb spricht sich der KSV1870 auch strikt gegen eine Fristverlängerung in Sachen Bilanzveröffentlichung aus und hat dies gegenüber dem Bundesministerium für Justiz entsprechend kommuniziert.



Foto: KSV1870/Markus Hinterberger

Günther Fasching bezieht im ORF-Interview klar Stellung.

Wirtschaftsgespräche Edmundsburg 2024 im Zeichen von ESG

Die diesjährigen Wirtschaftsgespräche fanden am 8. Februar am Salzburger Mönchsberg statt. Gastgeber waren neben dem Fachbereich Betriebswirtschaftslehre der Uni Salzburg auch die Industriellenvereinigung Salzburg, PwC Österreich, die Zürcher Kantonalbank Österreich AG und der KSV1870. Dabei gelang es dem Organisationsteam mit Alik Bellou, KSV1870 Standortleiterin Salzburg, und Stephan Kletzmayr, KSV1870 Regionalmanager, Bundesminister Martin Kocher für einen Vortrag zu gewinnen. In diesem unterstrich Kocher die dringende Notwendigkeit, Wirtschaftswachstum vom Ressourcenverbrauch zu entkoppeln, um die ambitionierten Ziele der Kreislaufwirtschaft zu realisieren. Weiters präsentierten Richard Vrzal und Nico Kuhn (Social City Wien) das gemeinsam mit dem KSV1870 entwickelte Forderungsmanagement-Projekt „Sustainable Collection“, wodurch es gelingen soll, Menschen auf sozialem Wege aus der Verschuldungsspirale zu befreien.



Foto: Siegrid Cain

Alik Bellou, Günther Gorbach (Zürcher Kantonalbank Österreich AG) und Stephan Kletzmayr aus dem Organisationsteam.

Finanzbildung in der Praxis ...

... lautete Mitte Februar das Motto im KSV1870. Zu Gast waren rund 25 Lehrerinnen und Lehrer der Bildungsdirektion Wien, um über die Themen Bonität, Inkasso und Insolvenzen von unseren Expertinnen und Experten informiert zu werden. Als KSV1870 ist uns dieses Thema ein großes Anliegen, weshalb wir in diesem Bereich auch eng mit der Wirtschaftsuniversität Wien und Teach For Austria zusammenarbeiten. More to come!



Foto: KSV1870/Ava Novičič



Foto: Anna Rauchenberger

Personalia: Julia Kössner neue Head of Innovation Lab

Die gebürtige Niederösterreicherin studierte an der Wirtschaftsuniversität Wien mit Fokus auf den Bereich „Unternehmensführung und Controlling“. Ihre berufliche Laufbahn startete Julia Kössner (35) im Bereich der Datenanalyse und forensischen Untersuchung von Betrugs- und Korruptionsfällen. Im Jänner 2020 wechselte sie als Data Analyst zur KSV1870 Information GmbH und avancierte ein Jahr später zur stellvertretenden Leiterin des internen Innovation Lab. Nun wurde Julia Kössner Head of Innovation Lab und verantwortet dabei die Bereiche Innovationsmanagement und Scouting, Data Analytics und Produkt- bzw. Programmmanagement. In ihrer neuen Rolle wird sich Kössner in erster Linie auf die Evaluierung von neuen Technologien, Märkten und Kooperationspartnern konzentrieren.



Bilderbuchpleiten: Der Fall Forstinger

In einem Kellerlokal von Norbert Forstinger gegründet, ging es für das Unternehmen bis zum Millennium stetig bergauf. Attraktive Preise, ein wachsender Automobilmarkt und eine umsichtige Geschäftsgebarung brachten großen Erfolg. Doch mutige Expansionspläne führten Ende der 1990er-Jahre zu finanziellen Engpässen. Was folgte, waren mehrere Eigentümerwechsel und drei Insolvenzen. Ob alle guten Dinge drei sind, wird sich zeigen. **TEXT:** Brigitte Dostal

Norbert Forstinger startete im Jahr 1962 in einem Keller sein noch kleines und unbekanntes Unternehmen. Die Idee war einfach und wurde ein voller Erfolg: alles rund ums Auto mit Top-Beratung und zu Top-Preisen. Schnell wurde der Standort zu klein, und bis Ende der 1990er-Jahre ging es für Forstinger bergauf. Im Rahmen einer Expansion übernahm das Unternehmen Ende der 90er-Jahre von BauMax die PS-Märkte, eine Selbstbedienungs-Kfz-Zubehör-Kette und eröffnete eigene Werkstätten. Die Folge waren Liquiditätsprobleme aufgrund des zu schnellen Wachstums und die Eröffnung eines Insolvenzverfahrens 2001. Im Jahr 2002 übernahmen zwei Private-Equity-Fonds das Unternehmen und reorganisierten es. Neu ausgerichtet, konnte Forstinger als Anbieter von Autozubehör und Autoersatzteilen

„**Als zu große Belastung entpuppten sich Altlasten wie Altmiet- und Altlieferantenverträge.**“

2004 an die alten Erfolge anschließen, Umsätze und Marktanteile ausbauen.

Eigentümerwechsel und neue Expansionspläne.

Mitte der 2000er-Jahre kam es zu verschiedenen Eigentümerwechseln, und gleichzeitig expandierte das Unternehmen in Österreich und in die Slowakei. 2013 übernahm Klaus Müllner, seit

2011 bei Forstinger Geschäftsführer, die Kette. Er krepelte die Firma um, versuchte, auf Franchising zu setzen und mit den Banken einen Schuldenschnitt zu vereinbaren. 2015 wurde das Unternehmen von der PS Markt GmbH übernommen. Sie übte eine reine Holdingfunktion aus und ist Gesellschafterin der Forstinger International GmbH, die zu 100 % Gesellschafterin der Forstinger Österreich GmbH ist. Aber bereits im Geschäftsjahr 2015/16 traten erneut Liquiditätsprobleme auf. Es folgten weitere Sanierungen, die nicht fruchteten. 2018 musste erneut Insolvenz angemeldet werden.

Altmiet- und Altlieferantenverträge als Hürde.

Auch die Sanierungsbemühungen durch die PS Markt GmbH blieben unbelohnt, und das, obwohl neue Sortimentsgruppen

sogar im zweistelligen Prozentbereich wuchsen. Altlasten wie Altmiet- und Altlieferantenverträge entpuppten sich als zu große Belastung. Zudem war das Sortiment zu breit, und auf neue Trends wie das Internet wurde nicht reagiert. Hinzu kam

„**Der Insolvenzverwalter hatte es geschafft, in kürzester Zeit Altverträge für Standorte neu zu verhandeln und schnell weniger lukrative Standorte zu schließen.**“

im Jahr 2018 ein milder Winter, der die Umsätze in manchen Produktgruppen wie etwa Starthilfen oder Schneeketten einbrechen ließ. Auch war in diesem Jahr ein massiver Wandel in der Fahrzeugtechnik zu verzeichnen. Viele Autoteile moderner Autos sind codiert und können nicht von den Autobesitzern getauscht werden, was das DIY-Konzept Forstingers erschwerte.

Klappe, die zweite.

Zum Zeitpunkt der zweiten Insolvenz betrieb Forstinger 108 Filialen und 104 Werkstätten mit rund 820 Beschäftigten. Die letztlich zu berücksichtigenden Gläubigerforderungen beliefen sich auf 27,6 Millionen Euro. Der KSV1870 vertrat im Rahmen des Sanierungsverfahrens 150 Gläubiger und war auch Mitglied im Gläubigerausschuss. Im Zuge der Sanierung konnten belastende Altverträge neu ausverhandelt werden. Außerdem wurde das Geschäft mit Firmenkunden gelöst, 18 Filialen geschlossen, aber nur 70 der vormals 820 Mitarbeiter mussten

gekündigt werden. Die Gläubiger erhielten eine Sanierungsplanquote von 20 %. Denn der Insolvenzverwalter hatte es geschafft, in kürzester Zeit Altverträge für Standorte neu zu verhandeln und schnell weniger lukrative Standorte zu

schließen. Dies zeigt eindrücklich, dass die Kompetenz des Masseverwalters entscheidend für die Quote, aber auch für die Zukunft eines insolventen Betriebs ist.

Klappe, die dritte. Never ending story?

Doch Forstinger geriet im Jahr 2023 abermals ins Trudeln, und es kam wieder zur Insolvenz. Die Ursachen: Während der Covid-Pandemie kam es zu einem massiven Rückgang der Kfz-Fahrbewegungen und damit zu geringerer Nachfrage. Das Unternehmen litt in der Folge an der gestiegenen Inflation, höheren Gehältern, angezogenen Mieten und dem allgemeinen Rückgang der Kaufkraft. Die harten Zahlen: 87 Filialen, größtenteils mit Werkstätten, 830 Gläubiger inklusive

550 Dienstnehmern und rund 24 Millionen Euro Passiva, die als Berechnungsgrundlage für die Sanierungsplanquote galten. Das Restrukturierungskonzept sieht vor, durch eine Reduktion der Filialen, Straffung der internen Abläufe sowie durch verstärkte Werbemaßnahmen wieder in die Gewinnzone zu kommen.

Die Weichen sind gestellt.

Der Insolvenzverwalter hat den Gläubigern die Annahme des Sanierungsplans empfohlen. Der Grund: Mit der Liquidation des Unternehmens hätten sie – bedingt durch eine massive Erhöhung der Forderungen (Schadenersatzansprüche aus gekündigten Mietverträgen, Beendigungsansprüche der verbliebenen rund 500 Dienstnehmer) – lediglich mit einer Zerschlagungsquote im unteren einstelligen Prozentbereich rechnen können. In der Sanierungsplattagsatzung, die am 26. September 2023 stattgefunden hat, wurde der angebotene Sanierungsplan in Höhe von 20 % von den Gläubigern angenommen. Ob das Unternehmen nun endgültig den Turnaround und eine nachhaltige Sanierung schafft, wird sich zeigen. ■



„Unsicherheit ist ein schlechter Treiber für die Wirtschaft“

Kurz nach Beginn der Corona-Krise traten erste Lieferkettenunterbrechungen auf, womit die Gefahr von Lieferausfällen anstieg. Die Rückkehr zur wirtschaftlichen Normalität sollte die Situation jedoch nicht entschärfen – ganz im Gegenteil. Um das Risiko von Lieferantenausfällen zu minimieren, vertraut Wien Energie auf eine Lösung, die von KSV1870 und Prewave entwickelt wurde. **TEXT:** Markus Hinterberger

Ein Containerschiff namens „Ever Given“ stellt sich quer und sperrt den Suezkanal. Knapp eine Woche ging nichts mehr. Wer an Lieferkettenprobleme denkt, hat zumeist dieses Szenario vom März 2021 im Kopf. Doch das ist nur eine von vielen Unterbrechungen, mit gravierenden Auswirkungen für die Wirtschaft. Schwierigkeiten in Lieferketten sind ein globales Problem und beschäftigen Unternehmen weltweit. Das bestätigt auch die „Global Risk Management Survey 2023“ des Beratungs- und Dienstleistungsunternehmens Aon, an der im Vorjahr 3.000 Entscheidungsträger aus 61 Ländern teilgenommen haben. Demnach belegt das „Risiko in Lieferketten- und Vertriebsausfälle“ den sechsten Platz – das ist der höchste Rang seit 14 Jahren. Zudem zeigt diese Studie auch, dass zwischen Risikowahrnehmung und Vorbereitung häufig eine Lücke klafft. Denn nicht einmal 40 % der Unternehmen haben die Widerstandsfähigkeit ihrer Lieferanten bewertet. Und lediglich jeder fünfte Betrieb hat seine Lieferantebasis so weit diversifiziert, dass sich das Risiko von Lieferkettenengpässen oder Vertriebsausfällen reduziert.

Mehr Resilienz in schwierigen Zeiten. Zuerst hat die Corona-Krise zu groben Verwerfungen in Lieferketten geführt,

dann der Krieg zwischen Russland und der Ukraine, später führten Preissteigerungen und eine hohe Inflation zu wirtschaftlich schwierigen Rahmenbedingungen. Für Lukas Glück, Logistikexperte der Wien Energie GmbH, war der Zeitpunkt gekommen, das Lieferkettenmonitoring des Energiekonzerns zu verstärken, um das Ausfallrisiko trotz steigender internationaler Krisen weiter zu reduzieren: „Bereits in dieser frühen Phase der Pandemie hat sich generell

„ **Bereits in dieser frühen Phase der Pandemie hat sich generell gezeigt, wie fragil vor allem internationale Lieferketten sind.** “

gezeigt, wie fragil vor allem internationale Lieferketten sind. Dadurch wurde es notwendig, die Gefahr von finanziellen Ausfällen weiter zu reduzieren. Gleichzeitig wollten wir aber auch sicherstellen, rechtzeitig reagieren zu können, sollte es trotz aller Vorkehrungen dennoch zu Ausfällen kommen.“

Zusammenarbeit mit langjährigen Partnern.

Um möglichst breit aufgestellt zu sein, setzt Wien Energie sowohl auf das KSV1870 Bonitätsmonitoring als auch auf die Riskmanagement-Expertise von Prewave. „Die oberste Prämisse für uns war, mehr Übersicht, Transparenz und damit ein noch höheres Maß an Resilienz in unsere Lieferketten zu bekommen. Gleichzeitig sollten aber auch finanzielle Risiken und Sorgfaltspflichten entsprechend unserem Geschäftspartnerkodex abgedeckt werden. Und es war uns wichtig, mögliche Insolvenzrisiken unserer Geschäftspartner frühzeitig zu erkennen“, so Glück. Wenn es darum geht, rasch eine Lösung zu finden, hilft es, langjährige Partner an seiner Seite zu haben: „Die Geschäftsbeziehung zwischen Wien Energie und uns besteht bereits seit Jahrzehnten. Wir setzen uns somit regelmäßig damit auseinander, wie wir Wien Energie dabei unterstützen können, ihr Geschäftsrisiko zu reduzieren“, so Silvia Wiedeck, KSV1870 Vertriebsexpertin.

Synergien nutzen.

Nachdem sich Wien Energie, Prewave und KSV1870 aus vergangenen Projekten bereits kannten, war es naheliegend, sich an einen Tisch zu setzen und nach einer praktikablen Lösung im Bereich des Lieferkettenmonitorings zu suchen. „Unser Ziel war es, eine zukunftsfitte Plattform zu kreieren, in der beide Welten so miteinander verknüpft werden, dass Wien Energie ohne Medienbruch und auf einen Blick erkennen kann, was sich bei ihren Lieferanten tut“, erklärt Stefan Schweiger von Prewave. Es sollte einerseits möglich sein, die Ausfallwahrscheinlichkeit von Geschäftspartnern auf Basis objektiver Bonitätsdaten zu erheben, gleichzeitig brauchte es andererseits ein individuelles

Risikomonitoring, das Faktoren wie Produktionsunterbrechungen oder Streiks deutlich macht. Um Letzteres kümmert sich Prewave. Das Unternehmen ist darauf spezialisiert, anhand von 150 Risikokategorien ein datenbasiertes Real-time-Monitoring zu gestalten, das auf die individuellen Bedürfnisse abgestimmt ist.

Frühzeitiges Erkennen von Veränderungen.

„Unsicherheit ist ein schlechter Treiber für die Wirtschaft. Für uns ist somit der ganzheitliche, tagesaktuelle Blick auf Geschäftspartner entscheidend. Dabei spielen Umsatzentwicklung oder die Entwicklung der Mitarbeiterzahl eine ebenso wichtige Rolle wie etwa das Risiko einer Insolvenz“, so Christoph Kochauf, Head of Procurement & Logistics bei der Wien Energie GmbH. Und er ergänzt: „Die Verbindung dieser beiden objektiven Datenwelten von KSV1870 und Prewave liefert uns eine gute Basis für ein antizipatives, präventives Risikomanagement in der Beschaffung. Damit können wir nicht

nur unsere jährlich rund 3.000 direkten Geschäftspartner jederzeit genau unter die Lupe nehmen, sondern haben auch im Ernstfall die Möglichkeit, rechtzeitig Vorkehrungen zu treffen.“ Zudem bietet die geschaffene Plattform den Vorteil, dass zukünftige Anforderungen im Bereich des Risikomanagements problemlos integriert werden können.

Herausforderungen werden nicht weniger.

Eines hat sich zuletzt deutlich gezeigt: „Die Aufgaben, mit denen sich Unternehmen beschäftigen müssen, sind so vielfältig wie selten zuvor. Daran wird sich angesichts neuer Regularien wie etwa des EU-Lieferkettengesetzes oder der EU-NIS2-Richtlinie im Bereich Cybersecurity und einer weiterhin schwierigen Kostensituation nicht so schnell etwas ändern“, so Wiedeck. „Umso wichtiger ist es, auf vertrauenswürdige Quellen und Partner zu setzen, die Informationen prüfen, hinterfragen und Fakenews von korrekten Inhalten unterscheiden“, ergänzt Schweiger abschließend. ■



Christoph Kochauf, Lukas Glück, Silvia Wiedeck, Stefan Schweiger (v. l. n. r.)

Rechtsfragen aus der Beratungspraxis

Dieses Mal zum Thema: Zulässigkeit einer Nebenbeschäftigung eines Arbeitnehmers. Denn aus Arbeitgeberperspektive stellt sich – in Zeiten der zunehmenden Flexibilisierung des gesamten Arbeitsmarktes – naturgemäß die Frage: Darf ein Arbeitnehmer neben der Tätigkeit für mein Unternehmen weitere Tätigkeiten ausüben? Dr. Michael Pallauf und Mag. Lukas Höllwerth von der Kanzlei Pallauf Meissnitzer Staindl & Partner klären auf.

„Nebenbeschäftigung“ ist eine (selbstständige oder unselbstständige) Tätigkeit, wobei der Vertragspartner nicht der Arbeitgeber ist. Insofern besteht ein Spannungsverhältnis zwischen den Interessen des Arbeitgebers (voller Einsatz des Arbeitnehmers für die Tätigkeiten gemäß Arbeitsvertrag) und den Interessen des Arbeitnehmers (zusätzliches Einkommen, Selbstverwirklichung). Nachstehender Beitrag zielt darauf ab, Grenzen aufzuzeigen und damit letztlich für den Arbeitgeber eine Orientierungshilfe zu schaffen.

Bestimmung sind die Vermeidung einer Wettbewerbssituation zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber und die Vermeidung jeglicher Interessenkollisionen. Wird gegen diese Bestimmung verstoßen, so hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, einerseits Schadenersatz zu fordern und andererseits in das verbotswidrig getätigte Geschäft einzutreten oder die hierfür bezogene Vergütung zu begehren. Dabei sind jedoch die kurzen Fristen des § 7 Abs 3 Angestelltengesetz zu berücksichtigen, wonach eine gerichtliche Geltendmachung der Ansprüche binnen drei Monaten ab Kenntnis vom Abschluss des Geschäfts, spätestens jedoch binnen fünf Jahren, zu erfolgen hat. Weitere Sanktionen beim Verstoß gegen das Konkurrenzverbot sind die Entlassung des Arbeitnehmers sowie schließlich der Entgeltfortzahlungsanspruch im Falle von Krankheit (wenn die eingetretene krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit auf eine zusätzliche Belastung durch die Nebenbeschäftigung zurückzuführen ist).

2 Zur Rechtslage bei Arbeitern

In Bezug auf Arbeiter fehlt eine korrespondierende gesetzliche Bestimmung. Allerdings erschließt sich aus § 82 lit e Gewerbeordnung 1859, dass der Arbeitnehmer sofort entlassen werden kann, wenn dieser ohne Einwilligung des Gewerbeinhabers ein – der Verwendung beim Gewerbe abträgliches – Nebengeschäft betreibt. Abträglichkeit liegt dann vor, wenn sich ein Nebenbeschäftigung nachteilig auf die Verwendung des Arbeitnehmers

1 § 7 Angestelltengesetz als gesetzliche Grenze für Angestellte

Für angestellte Arbeitnehmer gilt bereits gesetzlich die Bestimmung des § 7 Angestelltengesetz: Angestellte dürfen demnach ohne Bewilligung des Arbeitgebers weder ein selbstständiges kaufmännisches Unternehmen betreiben noch in dem Geschäftszweig des Arbeitgebers für eigene oder fremde Rechnung Handelsgeschäfte machen. Gesetzeszweck ist die Sicherstellung, dass der Arbeitnehmer tatsächlich seine volle Arbeitskraft für den Arbeitgeber zur Verfügung stellen kann. Konkret untersagt ist etwa, wenn der Angestellte als Einzelunternehmer ein kaufmännisches Unternehmen betreibt. Die zweite Variante des § 7 Abs 1 AngG verbietet es dem Angestellten im Geschäftszweig des Arbeitgebers Handelsgeschäfte für eigene oder fremde Rechnung zu tätigen. Intention dieser

und sohin auf den Betrieb des Arbeitgebers auswirkt, dies etwa, wenn mit der Nebenbeschäftigung

- eine Rufschädigung des Arbeitgebers (Stichwort unseriöse Nebenbeschäftigung),
- eine Konkurrenzierung des Arbeitgebers oder
- eine übermäßige anderweitige Ausbeutung der Arbeitskraft des Arbeitnehmers einhergeht.

3 Zur allgemeinen Treupflicht des Arbeitnehmers

Losgelöst von den gesetzlichen Bestimmungen, gilt im Arbeitsrecht der Grundsatz der Treupflicht. Dabei handelt es sich um eine sogenannte Interessenwahrungspflicht des Arbeitnehmers. Das bedeutet, dass der Arbeitnehmer jene Nebenbeschäftigung zu unterlassen hat, welche die Interessen des Arbeitgebers maßgeblich beeinträchtigt. Dabei sind im jeweiligen Einzelfall die Interessen des Arbeitgebers den Interessen des Arbeitnehmers gegenüberzustellen. Zu berücksichtigen sind etwa nachstehende Kriterien:

- Branche bzw Tätigkeitsbereich des Arbeitgebers
- Aufgabengebiet des Arbeitnehmers im Unternehmen des Arbeitgebers
- Art und Dauer der ausgeübten Nebenbeschäftigung
- Stellung des Arbeitnehmers in der Unternehmenshierarchie

4 Zu den vertraglichen Gestaltungsmöglichkeiten

§ 7 Angestelltengesetz ist nicht zwingend. Das bedeutet, dass diese gesetzliche Norm vertraglich angepasst werden kann. Allgemeine gesetzliche Schranken ergeben sich aus dem Sittenwidrigkeitskorrektiv (§ 879 ABGB), der Erwerbsfreiheit (Art 6 Abs 1 StGG) und der Arbeitnehmerfreizügigkeit (Art 45 AEUV). Ob und inwiefern eine Klausel im Einzelfall zulässig ist, ist maßgeblich davon abhängig, ob die Interessen des Arbeitnehmers durch die Klausel unverhältnismäßig stark beeinträchtigt werden. Dabei sind unseres Erachtens insbesondere das vereinbarte Stundenausmaß sowie das hierfür vereinbarte Entgelt entscheidend. Allgemein empfiehlt es sich, im schriftlichen Arbeitsvertrag eine Zustimmungsklausel vorzusehen,

dies etwa wie folgt: „Beabsichtigt der Arbeitnehmer eine auf Erwerb gerichtete Nebenbeschäftigung auszuüben, ist hierfür vorab die schriftliche Zustimmung des Dienstgebers einzuholen.“ Sodann empfiehlt es sich, intern festzulegen, wann eine solche Zustimmung erteilt wird, und wird in diesem Fall wohl maßgeblich darauf abzustellen sein, ob durch die Ausübung der Nebenbeschäftigung die Erfüllung der arbeitsrechtlichen Verpflichtungen des Arbeitnehmers konterkariert werden. Allgemein zeigt sich, dass viele Arbeitgeber der jeweiligen Ausgestaltung des Arbeitsvertrages zu wenig Bedeutung beimessen und Gestaltungsmöglichkeiten zugunsten des Arbeitgebers nicht ausgenutzt werden. Daraus resultierende Unklarheiten führen nicht nur häufig zu betrieblichen Unstimmigkeiten, sondern können auch zu kostenintensiven und vermeidbaren Gerichtsprozessen führen. ■



ZUR KANZLEI PALLAUF MEISSNITZER STAINDL & PARTNER

Die Rechtsanwaltskanzlei Pallauf Meißnitzer Staindl & Partner ist eine auf Arbeitsrecht spezialisierte Wirtschaftskanzlei und unterstützt sowohl Unternehmen als auch Privatpersonen in sämtlichen Belangen rund um das Arbeitsrecht. Exemplarisch kann auf nachstehende Tätigkeitsfelder verwiesen werden:

- Prüfung und Erstellung von Dienstverträgen und Geschäftsführerverträgen
- Kündigungsanfechtungen in betriebsverfassungsrechtlichen Angelegenheiten (Kündigungen wegen Sozialwidrigkeit oder wegen eines verpönten Motivs etc)
- Geltendmachung und Abwehr von Kündigungsentschädigungen
- Vertretung vor Gericht und Behörden
- Arbeitsrechtliche Beratung und Unterstützung bei Betriebsübergängen
- Beamtendienstrecht und Beamtendisziplinarrecht

Steuertipps

Ausgewählte Änderungen der Rechtslage bzw neue Rechtsprechung 2024 im Arbeits- und Lohnsteuer- sowie Sozialversicherungsrecht

Arbeitsrecht und angrenzendes Recht:

- Seit 1. November 2023 regelt ein neuer § 14e AVRAG eine besondere unbezahlte Freistellungsform zur Begleitung von Kindern (unter 14) bei Rehabilitationsaufenthalt, wobei damit nicht nur krankheits- oder unfallbedingte Maßnahmen, sondern auch Maßnahmen als Folge von Behinderungen gemeint sind. Sie kann für maximal vier Wochen pro Kalenderjahr beansprucht werden, während denen das Entgelt ruht, aber Pflegekarenzgeld (mit Teilversicherung in der Kranken- und Pensionsversicherung) bezogen werden kann. Eine Kombination von bezahlter Dienstfreistellung (§ 8 Abs 3 AngG; § 1154b Abs 5 ABGB etc) und unbezahlter „Kinder-Reha-Freistellung“ für denselben Verhinderungsfall kann nicht beansprucht werden – im Zweifel bedeutet der neue Anspruch, dass er die speziellere Regelung ist. Voraussetzung für den Rechtsanspruch ist die Vorlage der Bewilligung der Reha-Maßnahme durch den SV-Träger und eine Meldung an den Arbeitgeber binnen einer Woche nach deren Zugang. Bis vier Wochen nach Maßnahmenende besteht ein besonderer Kündigungs- und Entlassungsschutz.

- In seiner Entscheidung 8 ObA 23/23z vom 27. Juni 2023 hat der Oberste Gerichtshof ausgesprochen, dass der unionsrechtlich gesicherte Urlaubsanspruch von vier Wochen nur dann verjährt, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zum Urlaubskonsum aufgefordert und auf die Verjährung hingewiesen hat. Kommt der Arbeitgeber dieser Vorwarnpflicht nicht nach, verjährt der Urlaub nicht und kann daher während des aufrechten Arbeitsverhältnisses in natura verbraucht werden bzw ist dieser bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Rahmen der Urlaubersatzleistung zu berücksichtigen.

Ob der nach nationalem Recht darüberhinausgehende Anspruch auf eine fünfte oder sechste Urlaubswoche jedenfalls nach grundsätzlich drei Jahren verjährt (unabhängig von einem Hinweis des Arbeitgebers auf die drohende Verjährung), hat der OGH offengelassen.

Lohnsteuer und Lohnnebenkosten:

- Der Freibetrag für Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen sowie Sonn-, Feiertags- und

Nachtzuschläge wird mit Wirkung ab 1. Jänner 2024 von 360,00 Euro auf 400,00 Euro, der Freibetrag für die ersten zehn Überstunden von 86,00 Euro auf 120,00 Euro angehoben. Darüber hinaus können für 2024 und 2025 begrenzt für die ersten 18 Überstundenzuschläge von höchstens 50 % des Grundlohnes im Monat steuerfreie Überstundenzuschläge von bis zu 200,00 Euro ausgezahlt werden.

- Im Zuge der letzten Änderung der Sachbezugswertverordnung (BGBl II 404/2023) wurden die Regelungen über das Aufladen emissionsfreier Kraftfahrzeuge rückwirkend (Neuregelungen gelten ab 2023) adaptiert. Demnach gilt hinsichtlich des Ersatzes bzw der Tragung der Kosten für das Aufladen eines arbeitgebereigenen Elektroautos durch den Arbeitgeber Folgendes:

- Beim Aufladen an einer öffentlichen Ladestation können die nachgewiesenen Kosten steuerfrei behandelt werden.

- Beim Aufladen an einer nicht öffentlichen Ladestation (bei dem Arbeitnehmer zu Hause) können die Kosten auf Basis des vom Finanzministerium für das betreffende Kalenderjahr ermittelten und veröffentlichten Strompreises (2024: 33,182 Cent/kWh) steuerfrei ersetzt werden, wenn die nachweisliche Zuordnung der Lademenge zu diesem Fahrzeug sichergestellt wird.

Dieser Nachweis muss im Unterschied zur vorhergehenden Regelung nicht mehr über ein intelligentes Ladegerät (Wallbox), sondern kann auch auf andere Weise (via „charging history“ aus dem KFZ [Apps] oder organisatorisch [Chipkarte/RFID-Karte/Schlüssel]) erfolgen.

Ist die Zuordnung der Lademenge zum Fahrzeug nicht nachweisbar, können bis 31. Dezember 2025 pro Monat pauschal 30 Euro ersetzt werden.

- Mit dem seit 1. Jänner 2014 geltenden Start-up-Förderungsgesetz wurde eine begünstigte Besteuerung für Start-up-Mitarbeiterbeteiligungen eingeführt.

Demnach können Arbeitnehmer, die innerhalb von zehn Jahren nach der Gründung eines Arbeitgeberunternehmens mit eingeschränkter Größe (maximal 100 Arbeitnehmer bzw Umsatzerlöse von 40 Millionen Euro, keine Konzernanbindung) Anteile an diesem Unternehmen, die nur mit Zustimmung des Arbeitgebers übertragbar sind (Vinkulierung), unentgeltlich oder für eine maximale Gegenleistung im Ausmaß des Nominales erhalten, zu einer besonderen Besteuerung optieren.

Neuigkeiten und Änderungen im Steuerrecht

Diese besteht einerseits darin, dass die Anteile erst in dem Zeitpunkt als zugeflossen gelten, in dem die Mitarbeiterbeteiligung veräußert wird bzw bestimmte andere Fälle (insbesondere Rückübertragung an den Arbeitgeber, Beendigung des Dienstverhältnisses, Aufhebung der Vinkulierung) eintreten. Andererseits können die Einkünfte aus der Veräußerung zu 75 % als sonstiger Bezug mit einem festen Steuersatz von 27,5 % besteuert werden, wenn das Dienstverhältnis zumindest zwei Jahre gedauert hat und der Zufluss drei Jahre nach der erstmaligen Ausgabe einer Start-up-Mitarbeiterbeteiligung an den Arbeitnehmer erfolgt. Dieser mit dem festen Satz zu versteuernde Vorteil ist von der Lohnnebenkostenpflicht (KommSt, DB, DZ) ausgenommen. Die restlichen 25 % unterliegen der Tarifbesteuerung nach § 67 Abs 10 EStG und der Lohnnebenkostenpflicht. Sonderregelungen gelten in diesem Zusammenhang für Beitragszwecke.

Sozialversicherungsrecht:

- Der Beitragssatz für die Dienstgeberabgabe (DAG), die von der Summe der vom Unternehmen gewährten geringfügigen Entgelte zu bemessen ist, wird im Hinblick darauf, dass der VfGH den Ausschluss mehrfach geringfügig beschäftigter Personen von der Arbeitslosenversicherung als verfassungswidrig angesehen hat, ab 2024 von 16,4 % auf 19,4 % erhöht (Budgetbegleitgesetz 2024, BGBl I 152/2023).

Gleichzeitig wurde der Arbeitslosenversicherungsbeitrag mit Wirkung ab 1. Jänner 2024 um 0,1 Prozentpunkte herabgesetzt und beträgt somit für Lehrlinge 2,3 % und für die übrigen Versicherten 5,9 % der Beitragsgrundlage.

- Wird neben dem Bezug der Regelpension eine Erwerbstätigkeit ausgeübt, dann übernimmt der Bund den auf den Versicherten entfallenden Teil des Pensionsversicherungsbeitrags bis zum Ausmaß von 10,25 % des doppelten Betrages der ASVG-Geringfügigkeitsgrenze. Diese Beitragsübernahme gilt nicht hinsichtlich der Sonderzahlungen.

Diese Regelung, die im Zuge des SRÄG 2023 (BGBl I 189/2023) beschlossen wurde, soll einen Anreiz für ein längeres Arbeiten darstellen und gilt vorläufig nur für 2024 und 2025.

Zur Verfügung gestellt von der
KPMG Austria GmbH.

Gläubigerschutz

Aktuelles aus Rechtsprechung und richterlicher Praxis

Die Gesellschafter einer insolventen OG haften auch für Zinsforderungen.

Die Gesellschafter einer OG haften für die Verbindlichkeiten der Gesellschaft den Gläubigern als Gesamtschuldner unbeschränkt. Das gilt auch, wenn nur über das Vermögen der OG, nicht aber über das Vermögen der Gesellschafter ein Insolvenzverfahren eröffnet wurde, bis zur Rechtskraft der Bestätigung eines allfällig abgeschlossenen Sanierungsplans (3 Ob 32/09s). Da die Eröffnung des Insolvenzverfahrens über das Vermögen der OG damit keinen unmittelbaren Einfluss auf die – auch nach der Eröffnung nicht auf den Ausfall begrenzte und damit weiterhin primäre – Haftung der Gesellschafter hat (so bereits 1 Ob 1019/53 SZ 27/45), setzt ihre Inanspruchnahme keine vorhergehende Anmeldung der Forderung des Gesellschaftsgläubigers in diesem Insolvenzverfahren voraus.

Die seit der Eröffnung des Insolvenzverfahrens laufenden Zinsen können nicht als Insolvenzforderungen geltend gemacht werden. Die Bestimmung ändert jedoch weder den materiellen Bestand der Zinsforderung noch ihre Fälligkeit, sondern schließt nur deren Geltendmachung als Insolvenzforderung aus. Möglich ist hingegen weiterhin die Geltendmachung in anderer Weise, etwa gegenüber dem Bürgen des Schuldners oder außerhalb des Insolvenzverfahrens durch persönliche Klage gegen den Schuldner (3 Ob 187/11p, Pkt 5.3. mwN; RIS-Justiz RS0064684). Der Gesellschaftsgläubiger hat daher gegen die Gesellschafter der OG auch im Fall eines Insolvenzverfahrens über deren Vermögen – solange kein Sanierungsplan angenommen wird – Anspruch auf die nach Eröffnung auflaufenden Zinsen.

ZIK 2023/147

IO: §§ 58, 164 Abs 2, UGB: § 128
OGH 16.5.2023, 2 Ob 75/23b

Mehrheit von Konten und Einlagensicherung

Das System der Einlagensicherung stellt ganz grundsätzlich auf den Einleger und die ihm als dem Inhaber zugeordneten Einlagen ab. Dabei gilt die (allgemeine) Haftungsobergrenze von 100.000 Euro für die Gesamtheit der Einlagen eines Einlegers. Die Anzahl der Einlagen bleibt damit ohne Einfluss auf den Haftungshöchstbetrag. Dem Zweck des Einlagensicherungssystems entspricht es vielmehr, im Interesse des Einlegers alle Einlagen beim Kreditinstitut zu erfassen.

Damit ist es aber nicht von Bedeutung, ob der Einleger ein Guthaben auf ein anderes, ebenfalls ihm zugeordnetes Konto bei demselben Kreditinstitut transferiert, gleich, ob es sich dabei um ein Giro-, Festgeld- oder Sparkonto handelt. Es liegen in jedem Fall Einlagen vor, die im Rahmen der allgemeinen Einlagensicherung unabhängig von ihrer Anzahl zugunsten eines Inhabers bis zu einem Gesamtbeitrag von 100.000 Euro geschützt sind.

Ergänzend wird für bestimmte Einlagen eine zeitlich befristete Erhöhung des Erstattungsbetrags vorgesehen, aber sonst keine vom Regime der allgemeinen Einlagensicherung abweichenden Regelungen. Das bezweckt, dass der Schutz von Einlagen, die aus bestimmten Transaktionen resultieren oder bestimmten sozialen oder anderen Zwecken dienen, für einen vorgegebenen Zeitraum über dem Betrag von 100.000 Euro liegt. Abgesehen von der Erhöhung der Deckungssumme gelten hier die Überlegungen zur allgemeinen Einlagensicherung. Der Schutz erfasst grundsätzlich alle Einlagen eines Einlegers. Es ist daher ohne Bedeutung, ob der Einleger ein Guthaben von einem (Giro-)Konto auf ein anderes (Giro-)Konto beim selben Kreditinstitut transferiert. Es kommt nur darauf an, ob bzw in

welcher Höhe ein Guthaben, das aus einer solchen zeitlich begrenzt privilegierten Zahlung resultiert, bei Eintritt des Sicherungsfalls unter Berücksichtigung der übrigen Kontobewegungen noch als Einlage vorhanden ist.

Verfügt ein Anleger also über mehrere Konten bei einem Kreditinstitut, so führen Überweisungen zwischen diesen Konten nicht dazu, dass unter die Bestimmung zur Höherdeckung fallende Einlagen nicht mehr von der Entschädigungspflicht erfasst wären. Vielmehr sind solche Einlagen weiterhin privilegiert, soweit sie bei einer Gesamtbetrachtung noch auf den Konten vorhanden sind.

Anmerkung: Der OGH (Oberste Gerichtshof) geht unter anderem noch ausführlich auf den Begriff der „Immobilientransaktionen im Zusammenhang mit privat genutzten Wohnimmobilien“ ein, die gem § 12 Z 1 lit a ESAEG für daraus resultierende Einlagen zu einer zeitlich befristeten Erhöhung der Sicherung führen. Nach Ansicht des OGH fällt darunter auch die Veräußerung einer von Todes wegen erworbenen Immobilie, die der Erblasser zu Wohnzwecken genutzt hatte, eine persönliche Nutzung durch den Einleger sei nicht erforderlich.

Gleichlautend zur Einlagensicherung bei mehreren Konten OGH 18.11.2022, 6 Ob 58/22f und 31.1.2023, 4 Ob 202/22t.

ZIK 2023/152

RL 2014/49/EU (DGSD): Art 6 Abs 2
ESAEG: § 7 Abs 1, § 10 Abs 1, § 12
OGH 6.10.2022, 1 Ob 241/21d

Die ZIK Zeitschrift für Insolvenzrecht & Kreditschutz

In der ZIK finden der Rechts- und Unternehmensberater sowie der Unternehmer prägnante Berichte über die aktuelle Rechtslage im Insolvenzrecht und Kreditschutz sowie über wichtige Entwicklungen in Gesetzgebung und Praxis.



**Jahresabonnement 2024
für KSV1870 Mitglieder
um nur € 362,10 (statt 426,-)**

Bestellen Sie unter:
Tel.: (01) 534 52-0
Fax: (01) 534 52-141
E-Mail: kundenservice@lexisnexis.at

Jetzt einsteigen: zik.lexisnexis.at

Helle Köpfe

Ricardo-José Vybiral,

CEO der KSV1870 Holding AG, hielt am 16. November 2023 einen Leadership-Vortrag vor Nachwuchsführungskräften der ERGO Versicherung. Am 22. Dezember hielt er gemeinsam mit CFO **Hannes Frech** eine Vorlesung an der WU Wien für das Masterstudium Pädagogik.



Klaus Schaller,

Leiter KSV1870 Standort Innsbruck, besuchte im Februar mit dem Insolvenzexperten **Martin Lerchster** die BHAK Kitzbühel sowie die Tiroler Fachberufsschule für Holztechnik und informierte die Schülerinnen und Schüler über die Entwicklung der Firmen- und Privatinsolvenzen.



René Jonke,

Leiter KSV1870 Standort Graz, hielt am 13. November 2023 einen Schulvortrag an der BHAK Judenburg zu den Themen Krisenmanagement und Firmeninsolvenzen. Am 23. November stand an der FH Joanneum/Internationales Management das Thema Gläubigerschutz am Programm.



Gerhard Wagner,

Geschäftsführer der KSV1870 Information GmbH, stand im Februar gemeinsam mit **Günther Fasching, Elisabeth Zillinger** und **Julia Kössner** den Schülerinnen und Schülern der Vienna Business School Floridsdorf bei einem Vortrags- und Diskussionsnachmittag zu den Themen Kreditprüfung, Bonitätsbewertung, Analytics und Datenschutz Rede und Antwort.

QUER GELESEN

Finanzmarktanalyse

Der Autor wirft einen Blick zurück auf vier Jahrzehnte Wirtschaftsentwicklung und stellt fest, dass die Themen Inflation, restriktive Geldpolitik und staatliche Eingriffe in die Wirtschaft damals genauso aktuell waren wie heute. Das Buch ist einfach zu lesen und bietet auch Personen ohne besondere Vorkenntnisse einen Einblick in die Finanzmarktwelt.



Peter Brezinschek
40 Jahre Finanzmärkte – wie ich sie sehe
Herausgeber: Peter Brezinschek, 2023
271 Seiten, Hardcover
Preis: 24,90 Euro
Bestellen: brezinschek.peter@chello.at

Produktverantwortung

Firmen müssen bei der Herstellung oder dem Handel mit Produkten große Sorgfalt walten lassen – fehlerhafte Produkte oder verunreinigte Lebensmittel z. B. können rasch auch strafrechtlich relevant werden. In diesem umfassenden Werk erfahren Sie u. a. mehr über die Themen Produktverantwortung, Produktfehler sowie strafprozessuale Fragen.



Martin Stricker
Produktstrafrecht
Strafrechtliche Verantwortlichkeit für Produktmängel und Produktfehler
MANZ Verlag, 2024
514 Seiten, gebunden
Preis: 104,00 Euro
ISBN: 978-3-214-25413-1

Durchsetzungsvermögen

Tina bekommt, was sie fordert. Und das freundlich und bestimmt, ohne Ellenbogen einzusetzen. Die Geschichte von Tina ermöglicht dem Leser, eingefahrene Verhaltensmuster und Denkfehler zu erkennen, und zeigt Methoden und Strategien auf, um selbstbewusst auftreten zu können. Praktische Anleitungen gibt es für das Verhalten bei Meetings oder Kollegen-Gesprächen im Job.



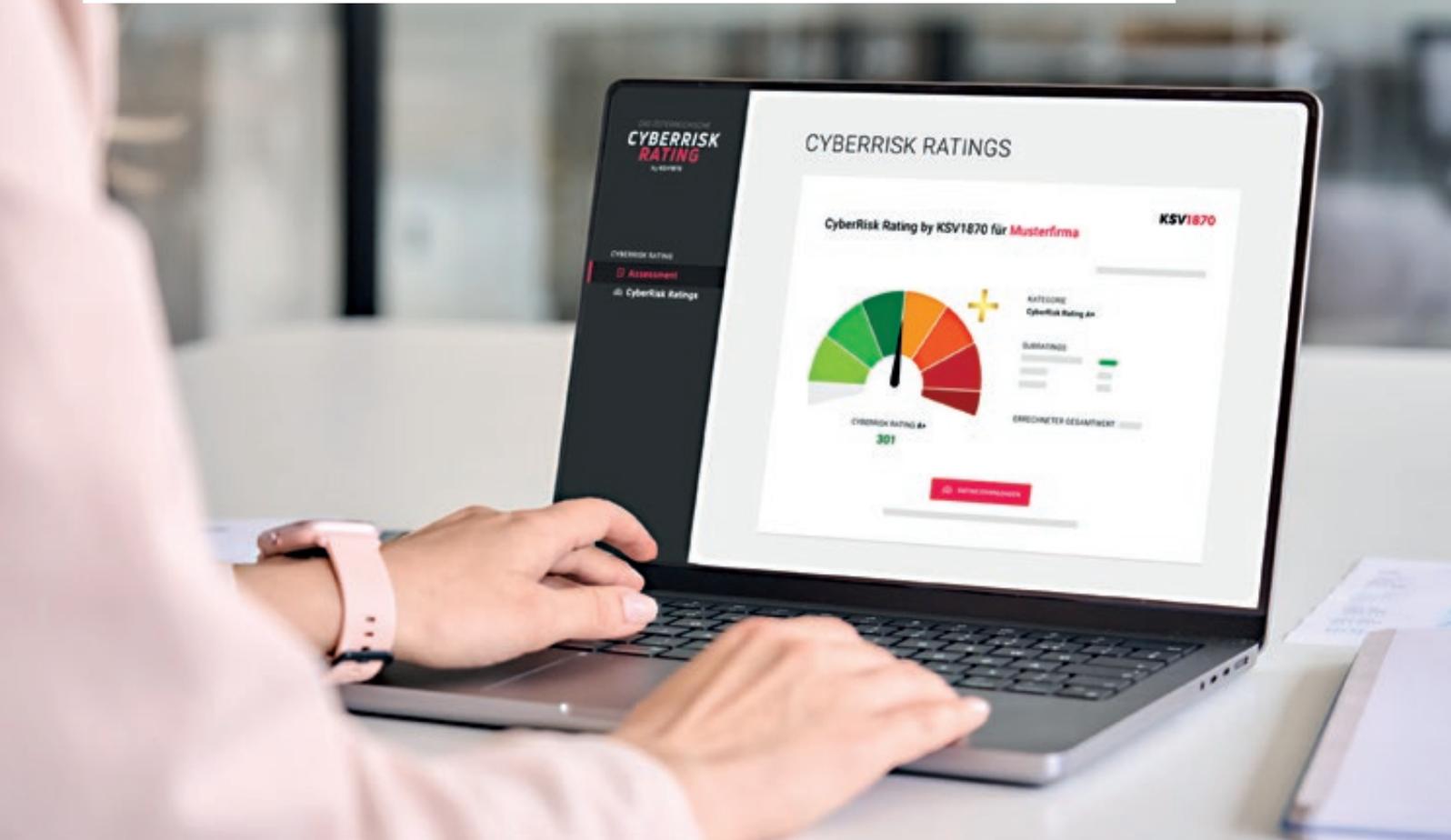
Florian Pressler
Sich durchsetzen ohne Ellenbogen
Wie Sie von anderen bekommen, was Sie wollen, ohne Porzellan zu zerschlagen
GABAL Verlag, 2024
176 Seiten, kartoniert/Paperback/Softback
Preis: 22,70 Euro (Print) / 19,99 Euro (eBook)
ISBN: 978-3-96739-185-5
ISBN: 978-3-96740-371-8



Wie zeigen Sie,
ob Ihr Unternehmen Maßnahmen zur
Cyber-Sicherheit
ergriffen hat?

Das erfahren Sie auf der
nächsten Seite >>>>

Cyber-Sicherheit für NIS-2 Lieferanten schnell und günstig nachweisen.



Das **CyberRisk Rating by KSV1870** erfüllt laut der österreichischen operativen NIS-Behörde (BMI) die Vorgaben des NIS-Gesetzes bezüglich Lieferantenrisiken gemäß § 11 Abs. 1 Z 2 iVm Anlage 1 der NISV. Unsere Lösung bietet einen standardisierten Prozess, um diese Anforderungen zu erfüllen und einen Sicherheitsnachweis zu erlangen. Die transparente Bewertung von Cyber-Risiken in globalen Lieferketten ermöglicht gezielte Risikoverringerungen.

- ✓ Von Behörden anerkannte Lösung
- ✓ Rasche, unkomplizierte Durchführung
- ✓ Kostengünstigste Lösung am Markt

Mehr unter
ksv.at/fuer-unternehmen/cyber-risk-rating



KSV. IST IMMER FÜR SIE DA.

KSV1870